

Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen: im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Detmar, Winfried; Gehrmann, Manfred; König, Ferdinand; Momper, Dirk; Pida, Bernd; Radatz, Joachim

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Detmar, W., Gehrmann, M., König, F., Momper, D., Pida, B., & Radatz, J. (2008). *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen: im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB383). Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342577>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen



im Auftrag
des Bundesministeriums
für Arbeit und Soziales

Autoren:
Winfried Detmar
Manfred Gehrman
Dr. Ferdinand König
Dirk Momper
Bernd Pieda
Joachim Radatz

Berlin, im Oktober 2008

ISB - Gesellschaft für
Integration, Sozialforschung
und Betriebspädagogik gGmbH
Potsdamer Straße 141
10783 Berlin

© ISB gGmbH 2008

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung und Quellenangabe unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Vorwort

Eine gehandelte Zahl + „X“ ist inzwischen eine beliebte sprachliche Floskel, wenn es um Erwartungen, Prognosen und Entscheidungen für gesellschaftliche Prozesse geht. Das trifft für fast alle sozialen Felder zu, so auch für die Frage nach der beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderung. Verantwortliche Entscheidungsträger brauchen hier hinreichend verlässliche Prognosen zur Steuerung und Planung. Was aber tun, wenn vorhandene Kenngrößen und „X“ durch die Realität den Prognosen davonzulaufen drohen?

Dieser Bericht folgt daher den Fragen: In welchen Zahlen und in welchen Formen gestaltet sich der Übergang von der Schule in den Beruf für junge behinderte Menschen, welche Wege führen behinderte Menschen erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt, welche vorschuell in die Werkstatt für behinderte Menschen und anders gefragt, behinderte Mitarbeiter auch wieder aus ihr heraus. Und welche Kennzahlen und Handlungsmuster zeichnen sich dabei ab und vor allem, welche Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger lassen sich daraus schlussfolgern?

Vor unserer Untersuchung lagen Daten vor, die eine Entwicklung beschrieben, nach der die Zahl der Werkstattbeschäftigten in Deutschland bis Ende des Jahres 2010 auf rund 254.000 Personen steigt, und dass ab dem Jahr 2011 dann eine Abnahme des Bedarfs zu erwarten sei. Der prognostizierte Gipfel des Bedarfs von rund 254.000 Plätzen wurde aber nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM schon im Jahr 2005 überschritten, mit 256.000 belegten Plätzen, fünf Jahre früher als erwartet und nochmals übertroffen, mit 268.000 belegten Plätzen im Jahr 2006.

Vor dem Hintergrund dieses unerwarteten Anstiegs und aus der Sorge heraus, dass das flächendeckende Netz von WfbM in Deutschland finanzierbar bleiben muss, erhielt die ISB gGmbH Ende 2006 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung den Auftrag, die vorhandene Bestandserhebung fortzuschreiben und dabei auch den Gründen für die Diskrepanz zwischen prognostizierter und faktisch eingetretener Entwicklung nachzugehen.

Bestandteile dieses Auftrags waren eine schriftliche Befragung aller WfbM (Bestandserhebung; Berichtsteil A), Fallstudien an 53 Standorten auf der Grundlage von Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von WfbM, Arbeitsagenturen und Schulen (Berichtsteil B), die Darstellung von ausgewählten Beispielen guter Praxis (Berichtsteil C) sowie die Formulierung von Handlungsempfehlungen (Berichtsteil D).

Hier liegt nun im Ergebnis ein detailreicher Bericht vor, der diesem Auftrag nachgegangen ist – und eben wegen der Komplexität der Fragestellungen liest er sich nicht immer leicht. Viele Fakten und viele Zahlen sind Berichtsbasis und mancher Rückgriff auf theoretische Grundlagen und deren skizzierter Theoreme schien uns zur schlüssigen Nachvollziehbarkeit notwendig. Eine Vielzahl von originalen Gesprächszitaten der Befragten schafft Authentizität, die in paraphrasierenden Verdichtungen die Dringlichkeit des Erlebten von Befragten verwischt hätte. Deshalb als Vademecum und zur ersten Orientierung dient die Zusammenfassung des Berichts, mit Hinweisen zu zentralen Erkenntnissen dieser Studie und zur Gliederung; somit auch zum schnelleren Auffinden gewünschter Informationen.

Viele Puzzlestücke haben wir zusammengeführt, Informationen strukturiert und in engagiert geführten Debatten, die in diesem Bericht enthaltenen Empfehlungen auf einen Konsens gebracht. All das wäre nicht möglich gewesen, ohne die aktive Mithilfe und Begleitung von kompetenten Partnern.

Unser besonderer Dank gilt daher den Beiratsmitgliedern zu dieser Studie, die im Rahmen von sieben Tagungen

- wertvolle Hilfen und Anregungen bei der Entwicklung der zentralen Fragestellungen gegeben haben,
- hilfreich bei der Bewertung der Untersuchungsinstrumente mitgewirkt und wichtige ergänzende Anregungen zu Erweiterungen gegeben haben,
- uns fachlich begleitet haben, bei der nicht immer leichten Auswertung und Interpretation der Ergebnisse,
- uns unterstützt haben, bei der Diskussion der Zwischenergebnisse und nicht zuletzt,
- durch kritische Würdigung des vorläufigen Abschlussberichts zum vorliegendem Ergebnis maßgeblich beigetragen haben.

Dr. Peter Mozet

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Hans-Peter Schell

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Thomas Eckert †

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Rheinland-Pfalz

Andrea Falckenhayn

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Brandenburg

Christoph Groß

Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales Saarland

Barbara Molitor

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Sabina Koerner

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Dr. Karin Lüsebrink

Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales Bremen

Wolfgang Rudolph

Hessisches Sozialministerium

Mathias Funk

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit

Bernd Finke

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe Münster

Herbert Havjar

Landschaftsverband Rheinland

Stephan Hirsch

Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Frankfurt am Main

Franz-Georg Simon

Bundesagentur für Arbeit Nürnberg

*für die
ISB - Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH - Berlin*

Winfried Detmar

Manfred Gehrman

Dr. Ferdinand König

Dirk Momper

Bernd Pieda

Achim Radatz

Der den Werkstätten für behinderte Menschen zugesandte Fragebogen hatte einen erheblichen Umfang und seine Bearbeitung war für die Werkstätten sicherlich ein zusätzlicher Aufwand. Hier unser besonderer Dank den Kolleginnen und Kollegen aus der Werkstatt, die für die Bearbeitung dieser verantwortlich sind.

Weiterhin bedanken wir uns für die organisatorische und redaktionelle Unterstützung bei den Kolleginnen und Kollegen Cornelia Chmelar, Sabine Hecht, Frank Hühner, Christina Kaminski, Ralf Lux, Frauke Polzin und Meinhard Richter.

Unser besonderer Dank gilt selbstverständlich auch den Lehrerinnen und Lehrern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Werkstätten und den Arbeitsagenturen, die uns bei den Standortanalysen mit ihren Auskünften und Beiträgen unterstützt haben.



Bernd Pieda

Geschäftsführer
der ISB - Gesellschaft für Integration,
Sozialforschung und Betriebspädagogik
gGmbH - Berlin

Inhaltsübersicht

Vorwort

Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen 5

Berichtsteil A: Bestandserhebung 17

Berichtsteil B: Standortanalysen 183

Berichtsteil C: Beispiele guter Praxis 325

Berichtsteil D: Handlungsempfehlungen 387

Anhänge Handlungsempfehlungen 407

Literaturverzeichnis

Anhänge Berichtsteil A

Anhänge Berichtsteil B

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Zu Beginn des Jahres 2003 veröffentlichte die con_sens GmbH eine „Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen“ (Hartmann & Hammerschick 2003). Darin wurde prognostiziert, dass die Zahl der Werkstattbeschäftigten in der BRD bis Ende des Jahres 2010 auf rund 254.000 Personen steigt, und dass ab dem Jahr 2011 dann eine Abnahme des Bedarfs zu erwarten sei. Der prognostizierte Gipfel des Bedarfs von rund 254.000 Plätzen wurde jedoch nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM¹ bereits im Jahr 2005 übertroffen, als 256.000 Plätze belegt waren. Die Zahl von 254.000 wurde damit also etwa fünf Jahre früher erreicht als vorausgesagt und stellte auch nicht den Gipfel des Bedarfs dar, denn im Jahr 2006 waren bereits mehr als 268.000 Plätze belegt. Vor dem Hintergrund dieses unerwarteten Anstiegs und aus der Sorge heraus, dass das flächendeckende Netz von WfbM in Deutschland finanzierbar bleiben muss, erhielt die ISB gGmbH Ende 2006 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Auftrag, die Bestandserhebung von con_sens fortzuschreiben und dabei auch den Gründen für die Diskrepanz zwischen prognostizierter und faktisch eingetretener Entwicklung nachzugehen. Bestandteile dieses Auftrags waren eine schriftliche Befragung aller WfbM (Bestandserhebung; Berichtsteil A), Fallstudien an 53 Standorten auf der Grundlage von Interviews mit Vertreter/-innen von WfbM, Arbeitsagenturen und Schulen (Berichtsteil B), die Darstellung von ausgewählten Beispielen guter Praxis (Berichtsteil C) sowie die Formulierung von Handlungsempfehlungen (Berichtsteil D).

Die **Bestandserhebung** hat unter anderem ergeben, dass die Zahl der Plätze in WfbM von 2001 bis 2006 um rund 16 % gestiegen ist, die Zahl der Personen im gleichen Zeitraum noch stärker, und zwar um 23 % (Teil A, Kap. 4.3.1). Den stärksten Anstieg bei den Zugangszahlen gab es von 2002 auf 2003 und von 2003 auf 2004; seitdem hat sich die Lage stabilisiert (Teil A, Kap. 4.4.2). Zwar stieg auch die Zahl der Abgänge aus WfbM, aber der jährliche Nettozuwachs, also die Differenz zwischen Aufnahmen und Abgängen eines Jahres, stieg bis zu einem (vorläufigen) Gipfel im Jahr 2004 weiter an. Con_sens hatte ein kontinuierliches Absinken des jährlichen Nettozuwachses prognostiziert, aber nach den Angaben der befragten WfbM ist eine Abschwächung des jährlichen Nettozuwachses erst in den Jahren 2005 und 2006 festzustellen. In diesem Jahr lag er unter dem Niveau von 2003 aber immer noch über demjenigen von 2002 (Teil A, Kap. 4.6.1). Insofern lässt sich formulieren, dass das von con_sens prognostizierte Abflachen des Anstiegs mit etwa dreijähriger Verspätung eingetreten ist. Der stetige Anstieg gilt für alle Bundesländer und fast alle WfbM. Der Anteil der Frauen an den Werkstattbeschäftigten liegt bei gut 40 % (Teil A, Kap. 4.3.2).

Von den im Arbeitsbereich Beschäftigten hatten im Jahr 2006 rund 70 % eine vorrangig geistige Behinderung, etwa 17 % waren seelisch behindert, rund 6 % wiesen eine Körperbehinderung (einschließlich Sinnesbehinderung) auf, und jeweils rund 3,5 % eine Schwerst-Mehrfachbehinderung und eine Lernbehinderung (Teil A, Kap. 4.3.8). Bei Letzteren stellt dieser Wert eine untere Grenze dar, denn wir wissen nicht, wie viele WfbM mit dieser Angabe offen umgegangen sind und von wie vielen Antwortenden die Lernbehinderten ohne weitere Erläuterung mit unter

1 Die BAG:WfbM dokumentiert im Internet unter <http://www.bagwfbm.de/page/25> (Stichwort „BAG:WfbM Menschen in Werkstätten“; letzter Zugriff am 21.08.2008) die Entwicklung der belegten Plätze in anerkannten WfbM für die Jahre 1994 bis 2006.

die Kategorie „geistig behindert“ subsumiert wurden (wie dies in den offiziellen Darstellungen der BAG:WfbM bis heute praktiziert wird, vgl. Fußnote 1).

Der Anteil der Lernbehinderten in WfbM wurde in der Studie von con_sens nicht gesondert erfasst, diese Personen wurden auch dort mit unter die Kategorie „geistig behindert“ subsumiert. Darüber hinaus gingen in diese Studie die beobachtbaren **Veränderungen in der Zielgruppe** der WfbM nicht ein (Teil B, Kap. 4). Ursprünglich für Menschen mit geistiger Behinderung gegründet, ist es dort mittlerweile zu einem **erheblichen Maß an sozialer Heterogenität** gekommen. Unsere Interviews an den Standorten zeigen, dass sich die Zielgruppen der Schulen und der Reha-Beratung der Arbeitsagenturen in ähnliche Richtung verändert haben. Bezeichnend ist, dass diese Veränderungen nicht eindimensional sondern auf mehreren Dimensionen erfolgten. Das Spektrum und die Komplexität der individuellen Ausprägungen von Behinderung scheint größer geworden zu sein. Menschen mit einer geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung wurden als Personen beschrieben, die auch seelische Behinderungen haben und Verhaltensauffälligkeiten zeigen. Die traditionelle Klassifizierung nach Art und Schwere von Behinderungen entspricht jedenfalls nicht der Vielfalt von Erscheinungsformen, die in den Interviews kommuniziert worden sind. Die Differenzierung zwischen der dominanten bzw. vorrangigen Behinderung einer Person und dem, was als Zusatzdiagnosen bzw. sekundäre Behinderungen auftritt, verliert dabei ihre analytische Schärfe. Deutlich wird dies anhand der Mitteilung, dass sich eine im Lebenslauf erworbene Behinderung gegenüber der, die bereits vorher bestand in den „Vordergrund schiebt“. Das, was als Behinderung bezeichnet wird, erscheint vor diesem Hintergrund als ein Aggregat unterschiedlicher Merkmale, die den Handlungsspielraum eines Menschen einschränken und bei starker Ausprägung die Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ermöglichen bzw. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als nicht erreichbar erscheinen lassen.

Es konnte herausgearbeitet werden, dass die Anzahl der Menschen mit schwersten Behinderungen und Schwerstmehrfachbehinderungen nach Einschätzung der Akteure angewachsen ist. Ihr Recht auf Teilhabe stellt Werkstätten und Kostenträger vor das Problem der Abgrenzung nach unten. Die vermehrte Aufnahme dieses Personenkreises in WfbM könnte mit den Anforderungen an eine wirtschaftliche Betriebsführung in Konflikt geraten und ihre Ausgrenzung mit den Prinzipien des SGB IX.

Deutlich wurde auch, dass Menschen mit einer Lernbehinderung und zusätzlichen Diagnosen sowie Menschen, die eine milieubedingte „Negativkarriere“ durchlaufen, bereits Aufnahme in Werkstätten finden und Menschen mit Lernbehinderung, die keine weiteren Einschränkungen haben, einen Qualifizierungsplatz in WfbM nachfragen. Diese Entwicklung stellt Werkstätten und Kostenträger vor das Problem der Abgrenzung nach oben. Durch die Aufnahme dieses Personenkreises würden WfbM den Charakter eines „Auffangbeckens“ für Personen annehmen, die aufgrund von Leistungsproblemen unterschiedlicher Ursache auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden können. Ihre Abweisung würde unter den gegebenen Bedingungen zu Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Der Anstieg der Werkstattbeschäftigten ist sowohl auf die Zunahme der Abgänger/-innen von Sonder- bzw. Förderschulen zurückzuführen als auch auf die Zunahme der Quereinsteiger, d.h. von Personen, die nicht direkt nach der Schule, sondern erst nach einem kürzeren oder längerem Umweg in die Werkstatt kommen. Da beide Gruppen in dem hier betrachteten Fünfjahreszeitraum in etwa dem gleichen Maße angewachsen sind, blieb ihr Verhältnis zueinander nahezu konstant.

Im Hinblick auf die **Abgänger/-innen von Sonder- bzw. Förderschulen** wurde festgestellt, dass im Jahr 2006 knapp 41 % der in die WfbM aufgenommenen Personen unmittelbar aus einer Schule kamen (Teil A, Kap. 4.4.4, Tab. 43). Zum Anstieg der Aufnahmen in WfbM trug insbesondere der massive Zuwachs der Abgänger/-innen aus den Förder- bzw. Sonderschulen für geistig behinderte Kinder bei. Deren Zahl stieg bundesweit im Zeitraum von 2002 bis 2006 um ein gutes Fünftel an (Teil A, Kap. 4.6.3).

Nach den Ergebnissen der Bestandsaufnahme stieg die Anzahl der von WfbM aufgenommenen Schulabgänger/-innen im Zeitraum von 2002 bis 2006 von 4.014 auf 4.727 um 18 % an (Teil A, Tab. 43). Da es sich dabei überwiegend (86 %) um Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf geistige Entwicklung handelte (Teil A, Tab. 49), ist anzunehmen, dass der Anstieg der Schulabgänger/-innen mit geistiger Behinderung insgesamt unter der Bedingung des nahtlosen Überganges von der Schule in die WfbM den in der Bestandsaufnahme festgestellten Zuwachs verursacht hat.

Die Standortanalysen haben gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf geistige Entwicklung im direkten Anschluss an ihre Schulzeit Aufnahme in WfbM finden (Teil B, Kap. 2.1). Dieser nahtlose Übergang wird im Regelfall durch die bewährte Praxis enger Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Werkstätten ermöglicht (Teil B, Kap. 2.4.3.1.1). Im Verhältnis dazu sind die Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes schwach ausgeprägt. Betriebskontakte sind häufig auf das Engagement von Betroffenen zurückzuführen und nicht auf systematische Aktivitäten der Schulen (Teil B, Kap. 2.4.3.1.2). Von Schulen aufgebaute Kooperationsbeziehungen zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes werden von anderen Institutionen nicht konstruktiv aufgegriffen und nicht ausgebaut (Teil B, Kap. 2.4.3.2).

Entgegengewirkt werden kann dieser Entwicklung, indem der Automatismus beim Übergang von der Schule in die WfbM aufgebrochen wird. Ansätze dazu bieten u.a. die Berufswegekongressen, wie sie in Baden-Württemberg im Rahmen des Projektes KoBV durchgeführt werden (Teil C, Kap. 4.1), die in Rheinland-Pfalz eingerichteten Eingliederungskommissionen (Teil B, Kap. 2.4.3.2.2) und der in Nordrhein-Westfalen praktizierte Einsatz von Lehrkräften, die den Übergang von der Schule in das Berufsleben koordinieren (ebd.).

Mit der **Einführung des neuen Fachkonzeptes für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen** der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2004 wurden Schulabgänger/-innen, die zuvor Förderlehrgänge der Zielgruppe F 2 besuchten, im direkten Anschluss an ihre Schulzeit von WfbM aufgenommen. Nach Auskünften von Reha-Berater/-innen nehmen Schüler/-innen mit einer geistigen Behinderung faktisch nicht mehr an den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teil. Die mit der Einführung des neuen Fachkonzeptes einhergehende Verknappung von Ressourcen (Personalschlüssel und Zeitbudget) hat zur Ausgrenzung von Personen mit einem hohen Unterstützungsbedarf geführt (Teil B, Kap. 4.2.2.2).

Dieser Befund wird durch die Bestandserhebung bestätigt: Im Jahr 2004 stieg die Anzahl der Zugänge zu WfbM aus Schulen gegenüber dem Vorjahr um 11 % (Teil A, Tab. 42) und damit weitaus mehr als im vorangegangenen Jahr (2,2 %) und im nachfolgenden Jahr (2,6 %). Diese deutliche Veränderung kann durch die insgesamt steigende Anzahl der Schulabgänger/-innen mit geistiger Behinderung nicht erklärt werden. Die Anzahl der Abgänger/-innen aus Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung insgesamt stieg von 2003 bis 2004 lediglich um 1,5 % (Teil A, Tab. 63). Der für das Jahr 2004 ermittelte Zuwachs an Werkstattaufnahmen aus Schulen erscheint vor diesem Hintergrund als eine Folge der mit dem neuen Fachkonzept veränderten Förder- und Zuweisungspraxis.

Dass die Werkstattaufnahmen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in den Jahren 2005 und 2006 gesunken sind (Teil A, Tab. 63), kann als ein Indiz für die mangelnde Effektivität der durch das neue Fachkonzept abgelösten Förderstruktur (Teil B, Kap. 3.1) gewertet werden und führt zu der Annahme, dass Schulabgänger/-innen, die zuvor an Förderlehrgängen teilgenommen haben, im Anschluss daran Aufnahme in WfbM fanden, nun ohne „Warteschleife“ im direkten Anschluss an ihre Schulzeit in das Eingangsverfahren von WfbM kommen. Diese Annahme wird von Reha-Berater/-innen ebenso bestätigt wie durch Aussagen kontrastiert, dass mit F2-Lehrgängen viel erreicht wurde und nach deren Wegfall eine Lücke entstanden sei (Teil B, Kap. 3.2.6).

Dass berufsvorbereitende Maßnahmen für Personen der Zielgruppe F2 effizient und erfolgreich sein können, wurde durch den „Förderlehrgang mit Bremer Betrieben für junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen (LBB)“ gezeigt. Binnendifferenzierung und Betriebsnähe scheinen nach diesem Beispiel guter Praxis von größerer Bedeutung zu sein als die Förderdauer (Teil C, Kap. 4.4).

An fast allen Standorten der Fallstudien wurde im Hinblick auf die Klientelgruppe **„lernbehinderte junge Menschen“** übereinstimmend auf die Veränderung hingewiesen, dass Lernbehinderung zunehmend mit Verhaltensauffälligkeiten gepaart ist (Teil B, Kap. 5). Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, die mit ihrem Unterstützungsangebot auf Menschen mit einer „klassischen Lernbehinderung“ zielen, greifen nicht mehr. Es ist anzunehmen, dass sich verfestigende Verhaltensauffälligkeiten mittelfristig dem Symptomkreis seelischer Behinderungen zugeordnet werden. Vor diesem Hintergrund ist es wahrscheinlich, dass sich ein Teil dieser Klientelgruppe auch bei der wachsenden Zahl von seelisch behinderten Menschen in Werkstätten wiederfindet. Von deren Seite wird dieser Trend kritisch gewürdigt: Dem scheinbaren Gewinn an leistungsstärkeren Mitarbeitern stehen häufig aufwändige Integrationsbemühungen für diesen Personenkreis im Werkstattalltag gegenüber. Insbesondere haben sie ein bislang noch nicht gekanntes Maß an Aggressivität in die WfbM hineingetragen.

Aufgrund eines Verdrängungswettbewerbs „nach unten“ gelangen lernbehinderte Menschen zunehmend in Schulen mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“. Über diese sowie nach abgebrochenen beruflichen Eingliederungsmaßnahmen oder Langzeitarbeitslosigkeit kommt dieser Personenkreis zunehmend in WfbM. Der Anteil der Lernbehinderten an allen Neuzugängen des Jahres 2006 betrug 6,5 %. Einen Grund dafür, dass lernbehinderte Jugendliche zunehmend um Aufnahme in einer WfbM nachsuchen, sehen wir darin, dass es zwar nach wie vor noch einfache Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt, diese jedoch nicht mehr so einfach sind wie früher. Einfache Arbeit ist zunehmend weniger reine „Muskelarbeit“, sondern wurde vom allgemeinen Trend der Bildungsexpansion und Höherqualifizierung erfasst und stellt z.B. zunehmend Anforderungen an die Allgemeinbildung (Bosch 2001). Zumindest die schwächeren Lernbehinderten sind dem anscheinend zunehmend weniger gewachsen, ebenso wenig wie die Strukturen des gegenwärtigen Fördersystems.

Die interviewten Akteure in Werkstätten, (Sonder-) Schulen und Arbeitsagenturen nannten als Hindernis dafür, dass nicht mehr Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen (Teil B, Kap. 10), übereinstimmend am häufigsten die Schere zwischen den Leistungsgrenzen der behinderten Menschen und der geringen Zahl an Einfach-Arbeitsplätzen, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten lägen. Der Trend, dass Arbeitsvollzüge komplexer und anspruchsvoller werden, ist auch – zumindest teilweise – innerhalb der Werkstätten bereits angekommen.

Die **Quereinsteiger** stellen seit einer nicht mehr rekonstruierbaren Zahl von Jahren mehr als die Hälfte der Zugänge in WfbM und weisen ganz überwiegend eine seelische Behinderung auf (Teil B, Kap. 6). Der umgekehrte Zusammenhang ist sogar noch stärker ausgeprägt: Nur etwa 5 % der seelisch behinderten Neuzugänge kam direkt nach der Schule in die WfbM. Gebremst wird der Andrang am wirksamsten wahrscheinlich noch von dem nur arbeitnehmerähnlichen Status in der Werkstatt, dementsprechend geringen Entgelt sowie der räumlichen Nähe zu als „geistig behindert“ klassifizierten Personen. Das zeigen die hohen Fluktuationsraten gerade bei den seelisch behinderten Neuzugängen. Sowohl bei den Aufnahmen als auch bei den Abgängen lag deren Anteil weit über 30 %, so dass ihr Anteil an den Beschäftigten im Arbeitsbereich von 2001 bis 2006 „nur“ von 15 auf 17 % stieg. Dass so viele seelisch behinderte Menschen in Werkstätten drängen, zeigt, dass es für sie an Arbeitsalternativen mangelt – dass so viele nicht auf Dauer in der WfbM bleiben, zeigt, dass sie sich dort oft nicht am richtigen Platz fühlen. Viele seelisch behinderte Menschen hatten ursprünglich andere Aspirationen für ihr Berufsleben als in einer WfbM zu arbeiten und können ihr Anspruchsniveau nicht auf Dauer so weit absenken, dass sie sich mit diesem Status abfinden können. Insbesondere wollen sie nicht mit den als „geistig behindert“ klassifizierten Menschen „in einen Topf geworfen“ und von deren Stigmatisierung mit betroffen werden (Biewer 2004).

Der Andrang der Quereinsteiger kann nur verringert werden, wenn man den um Aufnahme nachfragenden Personen andere Alternativen zur WfbM anbietet als (Dauer-) Arbeitslosigkeit. Die Kapazitäten für seelisch behinderte Menschen in Integrationsprojekten, die am ehesten auf Arbeitsplätze für diese Klientel spezialisiert sind, sind so gering, dass sie nicht mehr sind als der sprichwörtliche „Tropfen auf den heißen Stein“. Ursprünglich für diese Zielgruppe gegründet, stellten Menschen mit seelischer Behinderung im Jahr 2005 nur noch weniger als ein Drittel der schwerbehinderten Beschäftigten in den seinerzeit gut 500 Integrationsprojekten. Die größte Gruppe waren mit weit mehr als der Hälfte die Körperbehinderten (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 17). Laut Hautop & Scheibner waren im Jahr 2000 von allen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation befindlichen Menschen mit seelischer Behinderung gut 80 % in einer Werkstatt, gut 15 % in einer Integrationsfirma, gut 3 % in einer Rehabilitationseinrichtung für psychisch Kranke und knapp 2 % in einem Beruflichen Trainingszentrum (2001, S. 112).

Beiträge zur Lösung des Problems, dass es für Menschen mit seelischer Behinderung zu wenige Arbeitsalternativen außerhalb der WfbM gibt, leisten bzw. leisteten die Beispiele guter Praxis in Berlin, Bremen und Hessen (Teil C, Kap. 4.3, 4.4 und 4.6). Beim Berliner Integrationsunternehmen Mosaik-Services ist positiv hervorzuheben, dass es sich in erster Linie um Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung kümmert, also um die beiden am allgemeinen Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligten Gruppen von Behinderten, während bundesweit in den Integrationsprojekten mittlerweile Körperbehinderte die Mehrheit stellen. Beim LBB in Bremen wurde der Training-on-the-job-Ansatz mit dem Potenzial gegenseitiger Unterstützung in einer solidarischen Gruppe verknüpft. Dieses Projekt konnte nach zehnjähriger Tätigkeit leider nicht weiter fortgesetzt werden. Bei „New Work“ in Hessen sieht man Chancen darin, gemeinsame Angebote für seelisch und geistig behinderte Menschen im Rahmen eines Projektes vorzuhalten.

Die große Zahl der jüngeren seelisch behinderten Quereinsteiger wirft ernsthafte Zweifel bezüglich der Funktionalität des Fördersystems für Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben auf. Fehlende oder gut gemeinte aber kontraproduktive Fördermaßnahmen können zur Entstehung einer psychischen Erkrankung beitragen, auf deren Grundlage dann eine Aufnahme in die WfbM möglich wird.

Von den älteren verunfallten oder körperlich erkrankten Personen sowie den erwachsenen geistig Behinderten, deren Eltern überfordert oder verstorben sind, lässt sich mit Recht sagen, dass die WfbM für sie der richtige Ort ist. Die Ursachen dieser Arten von Quereinstiegen (Unfälle, Erkrankungen, der demographisch bedingte Alterungsprozess der Gesellschaft) sind zudem politisch nicht steuerbar.

Dass immerhin mehr als 2 % der Zugänge in WfbM aus Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen, verweist auf Mängel des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ und der „betrieblichen Prävention“. Den unter diesen Stichworten seit Jahren forcierten Bemühungen zur Vermeidung gesundheitsbedingter Kündigungen steht der politisch nicht steuerbare Trend zur Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße entgegen, der mit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft einher geht. Dass schwerbehinderte Arbeitnehmer im Durchschnitt eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als Nichtbehinderte wird in der einschlägigen Literatur (z.B. Frick 1992 und zusammenfassend Gehrmann 2007, S. 19–33) mit dem Hinweis auf die für Großbetriebe typische „interne Rekrutierung“ von Schwerbehinderten erklärt. Damit ist gemeint, dass bislang nichtbehinderte Beschäftigte den Schwerbehinderten-Status erhalten bzw. animiert werden, diesen zu beantragen. Die Betriebe haben auf längere Sicht Vorteile davon, leistungsgeminderte Beschäftigte (sei es aufgrund von Alter oder Behinderung) zu behalten und auf leichtere Arbeitsplätze umzusetzen, statt sie zu entlassen, weil damit den jüngeren Beschäftigten ein attraktives Szenario für ihre eigene potenzielle Zukunft geliefert wird. Deren Arbeitsmotivation und Identifizierung mit dem Betrieb wird auf einem hohen Niveau gehalten, weil sie aufgrund dieser Anschauung damit rechnen können, dass auch mit ihnen eines Tages ähnlich „schonend“ verfahren wird, wenn sie selbst von Leistungsminderung betroffen werden sollten. Der Trend zur Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße führt dazu, dass sich immer weniger Betriebe eine solche Personalpolitik leisten können oder wollen, da sie eine gewisse Mindestgröße voraussetzt. Zwar landen die wenigsten der schwerbehinderten Beschäftigten, die heute anders als früher nicht mehr im Betrieb gehalten werden (können), direkt in einer WfbM, der größte Teil wird (zunächst) arbeitslos. Wer jedoch Arbeitslosigkeit auf Dauer nicht aushält, kann unter anderem um Aufnahme in einer WfbM nachfragen.

Für die Mehrzahl der Quereinsteiger scheint die WfbM nicht der beste, aber der aktuell einzig verfügbare Ort für die Teilhabe am Arbeitsleben zu sein. Hier Alternativen zu entwickeln, erscheint uns dringend erforderlich. Da wir jedoch kein Rezept dafür nennen können, wie man diesen Menschen hinreichend viele andere Möglichkeiten bieten kann, um nicht aus der Arbeitsgesellschaft heraus zu fallen, haben wir auf die Formulierung von Handlungsempfehlungen zu diesem Problemkomplex verzichtet.

Die Zugehörigkeit zu einer WfbM ist vom Gesetzgeber an Bedingungen geknüpft worden und deshalb muss die vom **Fachausschuss** wahrgenommene „Gatekeeping“-Funktion erfüllt werden (Teil B, Kap. 7). Ein Gremium, das die Funktion ausübt, über die Berechtigung des Zugangs in die Werkstatt zu wachen sowie darüber, dass der Verbleib darin nicht länger als notwendig andauert, ist unverzichtbar.

Der Großteil dieser Entscheidungen wird „im Vorfeld“ getroffen, weil sich die Mitglieder des Fachausschusses nach Einsicht in die Aktenlage einig sind. Wenn man bedenkt, dass in mehr als der Hälfte der WfbM vier und mehr Fachausschuss-Sitzungen im Jahr durchgeführt werden, und dass in ebenfalls mehr als der Hälfte der WfbM 20 und mehr Einzelfälle pro Sitzung thematisiert werden (Teil A, Kap. 4.9.3, Tab. 116 und 117), dann ist schwer vorstellbar, wie dieser Arbeitsanfall bewältigt werden soll, wenn nicht über die „eindeutigen“ Fälle bereits „im

Vorfeld“ entschieden würde. Gleichwohl wird es immer Grenz- oder Zweifelsfälle geben, denn die im Gesetz genannten Abgrenzungskriterien „nach unten“ (das Vorliegen von Fremd- und Selbstgefährdung, ein Minimum an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitskraft) und „nach oben“ (Unterstützungsbedarf für die Befähigung, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Schritt zu halten) sind nach unserer Einschätzung entgegen anderslautender Hoffnungen nicht restlos objektivierbar. Die Entscheidungen in Grenzfällen bleiben Verhandlungssache vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessenlagen bei den Akteuren. Wünschenswert wäre, wenn jede Seite ihre Entscheidungskriterien offen legte, statt sich hinter vermeintlich objektiven Gutachten zu verstecken.

Die unter den Mitgliedern des Fachausschusses typische kooperative Grundhaltung ist im Prinzip eine günstige Voraussetzung, um an dieser Stelle die Eigeninteressen der einzelnen Institutionen des gegliederten Systems der beruflichen Rehabilitation zu überwinden, deren Perspektiven hier aufeinandertreffen. Der Fachausschuss kann als eine Art „interorganisatorisches Netzwerk“ im Kleinen betrachtet werden. Diese Kooperation kann durchaus hilfreich sein, um „Probleme im Hinblick auf die Wünsche der Betroffenen kreativ zu lösen“, wie es von einer Agentur für Arbeit formuliert wurde. Davon, dass die „Wünsche der Betroffenen“ im Fachausschuss systematisch zur Kenntnis gebracht bzw. genommen werden, kann allerdings angesichts des Befundes aus der Bestandserhebung (Teil A, Kap. 4.9.3, Tab. 118), dass bei etwa zwei Drittel der WfbM dies im Jahr 2006 in keinem einzigen Fall vorkam, keine Rede sein.

Aufgrund eines entsprechenden Drucks von Seiten der Sozialhilfeträger hat seit etwa zwei Jahren die Zahl der mit Dissens verbundenen Zweifelsfälle in Fachausschusssitzungen zugenommen (Teil B, Kap. 7). Dementsprechend ist die Selbstverständlichkeit einer dauerhaften Aufnahme in die WfbM geringer geworden. Als Drucktechniken lassen sich die Verweigerung der Kostenzusage, deren Befristung und die Formulierung von Auflagen und Vermittlungszielen identifizieren. Der Impuls in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt ist durch den entsprechenden Druck der Sozialhilfeträger mittlerweile verstärkt im Fachausschuss „angekommen“ und wurde dort auch angenommen. Die genannten Techniken verfehlen nicht gänzlich ihre beabsichtigte Wirkung, denn es werden zumindest von einigen WfbM daraufhin vermehrt Anstrengungen in diese Richtung unternommen. Diese Erfolge der Politik der Sozialhilfeträger führen aber nicht an dem Dilemma vorbei, dass es an Alternativen für den offensichtlich wachsenden Personenkreis mangelt, der nicht (ganz) so schwach ist, wie es das Gesetz als Bedingung für die Mitgliedschaft in einer Werkstatt voraussetzt, aber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – zumindest aus eigener Kraft – nicht Schritt halten kann.

Wie bei den Zugängen hat auch die absolute Zahl der **Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** von 2002 bis 2006 stetig zugenommen. Die auf sämtliche gut 1.400 in diesem Zeitraum von 482 WfbM gemeldeten Übergänge bezogene Übergangsquote in Arbeitsverhältnisse, Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen hat sich in dem hier betrachteten Fünfjahreszeitraum jedoch nur marginal von 0,15 % im Jahr 2002 auf 0,17 % in 2006 erhöht. Im Durchschnitt lag sie bei 0,16 % (Teil A, Kap. 4.7.1). Bezogen auf Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt betrug die jährliche Übergangsquote über die hier betrachteten fünf Jahre recht stabil 0,11 %. Dabei verteilten sich diese Übergänge jedoch jeweils nur auf ein Fünftel bis ein Viertel der WfbM. Während die eine Hälfte der Werkstätten für den gesamten Fünfjahreszeitraum zumindest einen Übergang berichtete, konnte die andere Hälfte keinen einzigen solchen Fall vermelden. Diesbezüglich waren deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern festzustellen (Teil A, Kap. 4.7.2).

In ländlich strukturierten Wirtschaftsregionen hatten überproportional viele WfbM keinen Übergang zu verzeichnen. Weniger eindeutig ist der Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation: Zwar gibt es einen statistischen Zusammenhang zwischen Übergangsquote und der mittleren Arbeitslosenquote einer Region, aber auch erhebliche Abweichungen vom Trend. Einerseits gelingen bei vergleichsweise günstiger Arbeitsmarktsituation häufig keine Übergänge, andererseits sind auch bei sehr ungünstiger Arbeitsmarktsituation Überleitungsergebnisse „gegen den Trend“ erreichbar (Teil A, Kap. 4.7.3).

Eine Detailauswertung (Teil A, Kap. 4.7.5) zeigte, dass folgende Gruppen bei den Übergängen überproportional vertreten sind: Männer, Menschen mit seelischer und Lernbehinderung sowie Personen, die sich noch im Berufsbildungsbereich befinden. Bedeutsam für gelingende Übergänge sind zudem ausgelagerte Berufsbildung, **Betriebspraktika und ausgelagerte Einzelarbeitsplätze** (nicht aber ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze).

Die einschlägige Forschungsliteratur zeigt, dass Einfach-Arbeitsplätze entgegen der landläufigen Meinung durchaus kein „Auslaufmodell“ sind (Zeller et al. 2004), und dass es auch eine zumindest abstrakt formulierte Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung gibt (und damit auch derjenigen Personen im Grenzbereich), die noch gar nicht ausgeschöpft ist (Schröder & Steinwede 2004, S. 97). Nur so kann auch erklärt werden, dass es durchaus auch in strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit gelingt, Außenarbeitsplätze in herkömmlichen Betrieben zu finden und Werkstattbeschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt überzuleiten.

Die **wachsende Zahl von Außenarbeitsplätzen** bestätigt, dass es einfache Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Im Jahr 2006 boten 55 % der WfbM mindestens einen ausgelagerten Arbeitsplatz an; insgesamt waren mehr als 4.600 Personen mit Werkstattstatus in herkömmlichen Betrieben tätig, das sind etwa 3 % der im Arbeitsbereich Beschäftigten. Das Verhältnis von ausgelagerten Gruppen- zu Einzelarbeitsplätzen betrug 3:1 (Teil A, Kap. 4.7.5.4). Im Vergleich zur von con_sens festgestellten Situation im Jahr 2001 hat ein erheblicher Ausbau von Außenarbeitsplätzen stattgefunden. **Diese Ausweitung ist jedoch auch mit Problemen behaftet** (Teil B, Kap. 8). Die Vorteile von Außenarbeitsplätzen für Betriebe sind so groß, dass Außenarbeitsplätze in ernsthafte Konkurrenz zu regulären Arbeitsplätzen für die Werkstattbeschäftigten treten. Das zeigen nicht nur die diesbezüglichen Aussagen aus den Interviews an den Standorten. Das belegt auch die im Rahmen der Beispiele guter Praxis aus Hamburg und Niedersachsen gegenüber neu geschaffenen regulären Arbeitsplätzen viel höhere Anzahl an neu geschaffenen Außenarbeitsplätzen (Teil C, Kap. 4.5 und 4.7).

Ferner gibt es für die verschiedenen Formen von Außenarbeitsplätzen keine verbindlichen Vorgaben – diese Form der Außenarbeitsplätze ist in der WVO nicht einmal benannt. Damit ist der Einfluss der Kostenträger auf die Entwicklung unbefristeter Außenarbeitsplätze auch recht begrenzt – insbesondere dann, wenn man Außenarbeitsplätze der Einfachheit halber den Arbeitsplatzangeboten nach § 5 (1) WVO zurechnet.

Außenarbeitsplätze scheinen besonders geeignet zu sein, Werkstätten hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen (Vorbereitung der Überleitung unter den konkreten Bedingungen des potentiellen Arbeitsplatzes) und Betriebe für die Beschäftigung behinderter Menschen zu interessieren. Diese Öffnungs- und Anbahnungsfunktion können sie aber nur erfüllen, wenn Außenarbeitsplätze in der unbefristeten Variante nicht beliebig verfügbar sind. Denn wegen ihrer Attraktivität für den Betrieb besteht immer die Gefahr, dass man auf dem halben Weg der Integration stehen bleibt.

Eine aussichtsreiche Lösung für das Problem der vielen Werkstattaußenarbeitsplätze in regulären Betrieben, die zu einer *Sackgasse* zu werden drohen, wurde mit dem „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz gefunden, wo man durch Bezuschussung der Betriebe deren Übernahmefähigkeit fördert (Teil C, Kap. 4.9). Hierfür ist jedoch ein Außenarbeitsplatz keine Voraussetzung, Budgetnehmer können auch aus dem Arbeitsbereich oder Berufsbildungsbereich kommen. Ein dauerhafter Lohnkostenzuschuss (in der Funktion eines behinderungsbedingten Minderleistungsausgleichs) an die Betriebe könnte in der Tat einen Durchbruch gegenüber der herkömmlichen Förderungsstruktur mit sich bringen, weil die Mittel, die zur Finanzierung des Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereichs einer WfbM zur Verfügung stehen, statt dessen als Anreiz für reguläre Betriebe verwendet werden.

Betriebspraktika gelten nach der WVO als geeignete Maßnahmen zur Förderung der Überleitung. Die Auswertung der Interviews zeigt demgegenüber aber, dass nur wenige Werkstätten über ein Überleitungskonzept verfügen, in dem die Betriebspraktika curricular eingebunden sind. Die genannten Zielsetzungen zeigen häufig, dass mit der Durchführung von Betriebspraktika die Überleitung nicht verbunden ist. Und wenn mehrere Ziele angegeben werden, ist fraglich, ob dem Ziel der Überleitung die höchste Priorität zukommt. Werkstätten, die über Erfolge bei der Überleitung berichteten, verfügen in der Regel über ein Überleitungskonzept und beschäftigen speziell geschultes Personal, das für die Überleitung zuständig ist.

Die **Werkstättenverordnung** spiegelt kaum noch die Wirklichkeit wider. So gibt es bspw. Werkstätten, die das Eingangsverfahren – vom Kostenträger geduldet (!) – in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchführen; viele Werkstätten haben einen externen Berufsbildungsbereich im Programm oder sehen im Berufsbildungsbereich Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor, ohne dass dies – analog zum § 5 (4) im Arbeitsbereich – in der WVO für den Berufsbildungsbereich vorgesehen ist. Darüber hinaus fehlt in der Werkstättenverordnung der ausdrückliche Hinweis, dass der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen auch im Berufsbildungsbereich zu fördern ist. Für ein Regelwerk, das definiert, wie eine Werkstatt strukturiert sein muss, wie sie zu arbeiten hat und an dessen Vorgaben sich jede Werkstatt letztlich messen lassen muss, ist dieser Zustand nicht haltbar.

Bei rund 13 % der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kam es innerhalb der ersten 12 Monate zu einem Abbruch des Integrationsversuchs. In rund zwei Drittel dieser Fälle wurden die Betroffenen wieder in die WfbM aufgenommen (Teil A, Kap. 4.7.5.9). Die **Unvereinbarkeit von voller Erwerbsminderung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** erweist sich als Hemmschuh für Überleitungsversuche, in dem sie zu einer vermeintlichen Einschränkung bei der Rückkehr nach einem gescheiterten Integrationsversuch führt oder aber das Schreckgespenst des Rentenverlusts an die Wand malt. Für das Problem der Rückkehr in die WfbM nach einem nicht gelungenen betrieblichen Integrationsversuch wurden in drei Beispielen guter Praxis jeweils auf Landesebene Lösungen gefunden: Im Saarland und Baden-Württemberg ist diese bis zu drei Jahre lang begründungsfrei möglich, in Rheinland-Pfalz unbefristet.

Dass die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben bei Vorliegen der Werkstattbedürftigkeit mit der vollen Erwerbsminderung einhergeht, kommt einer Paradoxie gleich. Im „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz (vgl. Teil C) wird das Problem trickreich umgangen, aber das ändert nichts an der grundsätzlichen Situation. Wenn aus diesem Grund Überleitungsversuche aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt erst gar nicht mehr unternommen werden, dann wäre dieser Zustand nicht akzeptabel. Das Prinzip des behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs sollte in jedem Fall vor dem Prinzip der vollen Erwerbsminderung rangieren.

Der Abbau von Hemmschwellen, die sich negativ auf Integrationsversuche auswirken können, trägt auch zur **Durchlässigkeit der WfbM** bei. Einen Beitrag dafür leisten die Beispiele guter Praxis aus Berlin und Hessen, indem sie Außenarbeitsplätze gezielt für die Entwicklung regulärer Beschäftigungsverhältnisse nutzen. Durchlässigkeit der WfbM im Sinne des Aufbrechens starrer Entweder-Oder-Strukturen wird auch durch die Kombination von Teilzeitarbeit in der WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert, im Beispiel guter Praxis aus Bayern unter dem Titel „Parallelarbeitsverhältnisse“, bei „New Work“ in Hessen als „Mischarbeitsplätze“ bezeichnet.

Über besonderes Personal zur Förderung des Übergangs verfügten 37 % der befragten WfbM (Teil A, Kap. 4.8.4). Ein Fünftel der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgte **mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes** (Teil A, Kap. 4.7.5.5). Hinsichtlich der Unterstützung von Schulen im Übergangsfeld Schule-Beruf durch IFD spiegelt sich in den Interviews an den Standorten sehr deutlich die bundesweit ungeklärte Situation der Beauftragung von IFD wider (Teil B, Kap. 9). Erkennbar engagiert in diesem Feld sind IFD vor allem in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. In beiden Regionen wird diese Unterstützung bewusst und aktiv von den zuständigen Integrationsämtern gefördert, in begrenztem Umfang auch entsprechende IFD-Ressourcen bereitgestellt.

Hinsichtlich der IFD-Unterstützung von WfbM beim Übergang von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zeigt sich ein ähnliches Bild. Dies ist zum Teil durch unterschiedliche „Länderpolitiken“ bestimmt (z.B. durch die Bevorzugung WfbM-interner Fachkräfte in einigen Bundesländern), teilweise aber wiederum durch die zum großen Teil ungeklärte Beauftragungs- und Finanzierungssituation. Die WfbM, bei denen es eine regelmäßige Kooperation mit IFD gibt, äußern sich überwiegend recht positiv, hingewiesen wird aber auch auf Probleme, die sich aus der Doppelbetreuung durch WfbM und IFD ergeben und die deutlich machen, dass eine klare Definition von Schnittstellen sehr wichtig ist.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur und IFD kann festgestellt werden, dass es an wenigen Standorten eine offenbar sehr konstruktive Zusammenarbeit gibt. In der Mehrheit überwiegen Skepsis und Distanz. Wo die Arbeitsagentur einen IFD nutzt, geschieht dies überwiegend nicht für die Unterstützung von Jugendlichen mit geistiger Behinderung, sondern von lernbehinderten Jugendlichen im Zusammenhang mit Ausbildung.

Sowohl Schulen als auch Arbeitsagenturen und WfbM wiesen mehrfach auf die Wichtigkeit der Zusammenarbeit der Akteure unter Einschluss des IFD in einem Netzwerk hin. Betont wurde ebenfalls mehrfach die Bedeutung ausreichender Ressourcen des IFD für die Unterstützung von Schulen und WfbM.

Die Antworten auf die Frage in den Interviews an den Standorten nach Hindernissen für mehr Übergänge (Teil B, Kap. 4.9) haben unter anderem bestätigt, dass es einen **Sozialisationsprozess in die Werkstatt hinein** gibt, der bereits früh einsetzen und zu einem „Klebeeffekt“ werden kann. Gerade für die Leistungsträger ist dies eng mit einem Status-Problem verbunden. Sie genießen innerhalb der WfbM ein hohes Ansehen und müssen bei einem Übergang in einen herkömmlichen Betrieb damit rechnen, sich am unteren Ende der informellen Hierarchie wiederzufinden. Das Risiko, vom „King“ zum „Hansel“ zu werden, ist nicht gering. Erschwerend wirkt sich ebenfalls aus, dass nicht wenige Werkstattbeschäftigte ihren gesamten Freundeskreis in der WfbM haben. Vereinsamungstendenzen setzen bei manchen Personen schon auf Einzel-Außenarbeitsplätzen ein.

Aus den Standort-Interviews ergab sich zudem, dass die übergangshemmende Rolle der vergleichsweise günstigen EU-Rentenregelung für Werkstattbeschäftigte nach unserer Einschätzung eher überschätzt wird. Dagegen sprechen etwa Beispiele, über die in der einschlägigen Forschung (Spiess 2004) berichtet wird. Es gab und gibt Werkstattbeschäftigte, die auf diese Vorteile zu verzichten bereit sind, weil der Stachel des Stigmas, zu einer als diskriminierend wahrgenommenen Sondereinrichtung zu gehören, tief genug sitzt, um eine starke und dauerhafte Motivation für einen Übergang zu fundieren. Sie stehen sich hinterher finanziell gar nicht unbedingt besser als während ihrer Zeit in der Werkstatt, aber es geht ihnen zentral um den Symbolwert eines herkömmlichen „Lohnstreifens“, um den Status eines „normalen“ Arbeitnehmers. Man wird diesen Menschen nicht gerecht, wenn man sie nur unter dem Gesichtspunkt des „homo oeconomicus“ betrachtet. Zwar wurde auch in einigen unserer Interviews die EU-Rente als Übergangs-Hindernis genannt, aber in den Berichten über diese Fälle wurde dieses Argument eher von den Angehörigen der Werkstattbeschäftigten ins Spiel gebracht als von diesen selbst.

Resümierend lässt sich festhalten, dass es die *eine, zentrale* Ursache dafür, dass Aufnahmen in eine WfbM in Grenzfällen nicht häufiger vermieden werden und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht häufiger gelingen, nicht gibt. **Eine Vielzahl von Faktoren trägt zu diesem Stand der Dinge bei**, unter anderem:

- Im Zuge des Prozesses der Bildungsexpansion werden die intellektuellen Anforderungen auch auf den noch vorhandenen Einfach-Arbeitsplätzen angehoben, reine „Muskelarbeit“ gibt es immer weniger, auch bei einfachen Tätigkeiten steigen die Anforderungen an das Allgemeinwissen
- der Anstieg der Absolventen von Sonder- und Förderschulen
- obwohl diese Schulabgänger im Gesetz als Zielgruppe der IFD ebenso vorgesehen sind wie Werkstattbeschäftigte, stellten beide zusammen im Jahr 2005 bundesweit weniger als 4 % der Klienten aller IFD, wobei der „Löwenanteil“ dieser 4 % auf die Bundesländer Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen entfiel (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 21)
- Vorbehalte auf Seiten der Arbeitgeber (Leistung; Kündigungsschutz) und der nichtbehinderten potenziellen Kolleginnen und Kollegen (Konkurrenz, „Berührungsängste“) gegenüber schwerbehinderten Bewerber/-innen
- wirtschaftlich strukturschwache Regionen mit hoher Arbeitslosenquote
- der Sozialisationseffekt in die WfbM hinein (Status-Problem, Freundschaften)
- die Schere zwischen den Schwächen in der räumlichen Orientierung und Mobilität der behinderten Personen und einem schwach ausgebauten ÖPNV in ländlichen Regionen
- der Mangel an Arbeitsalternativen für den steigenden Anteil seelisch behinderter Menschen in unserer Gesellschaft. Indizien dafür werden in Teil A, Kap. 4.6.5 angeführt. Ein Teil der psychischen Erkrankungen von lernbehinderten Jugendlichen entsteht möglicherweise erst im Rahmen von zwar gut gemeinten aber kontraproduktiven „Maßnahmekarrieren“
- die Tradition, dass viele der an der beruflichen Rehabilitation beteiligten Organisationen je für sich und in ihrer Kooperation miteinander noch eher auf den Zugang in die WfbM (Stichwort: Automatismus) und den Verbleib darin (Stichwort: Zielkonflikt der WfbM ihre Leistungsträger betreffend) orientiert sind und schließlich auch
- der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer, was insbesondere bei der Frage der Umwandlung von Außenarbeitsplätzen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zutage tritt.

Im Zuge der sukzessiven Abnahme der durchschnittlichen Betriebsgröße muss eher mit einer Zunahme derjenigen leistungsgeminderten Personen gerechnet werden, die nicht mehr im Betrieb „aufgefangen“ sondern arbeitslos werden oder gar direkt in einer WfbM landen.

Aus der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur (Solga 2005; Teil B, Kap. 4.9) ergibt sich als weiteres Hindernis für mehr Übergänge, dass die privaten sozialen Netzwerke derjenigen behinderten Werkstattbeschäftigten, die gerne auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, oft nicht in der Lage oder willens sind, diesen Wunsch zu unterstützen. Das Hauptproblem besteht darin, dass der zu den Einfach-Arbeitsplätzen hinführende „Königsweg“ wie bei Arbeitsplätzen generell über private Beziehungen zu Personen läuft, die in diesen Betrieben bereits arbeiten (der „erweiterte interne Arbeitsmarkt“). Über diese Art von sozialen Netzwerken verfügen Angehörige unterer sozialer und bildungsferner Schichten zunehmend weniger, da sich dieses Milieu insgesamt vom Arbeitsmarkt entfernt hat.

In den Einzeldarstellungen im **Teil C über Beispiele guter Praxis** werden eine Reihe von zum Teil bereits angeführten übertragbaren Lösungen für typische Probleme vorgestellt. Alle Beispiele guter Praxis zeigen, dass keine Organisation das Integrationsproblem aus eigener Kraft lösen kann, sondern dass dazu eine auf Dauer gestellte Kooperation mit möglichst vielen anderen der relevanten Akteure notwendig ist. Für dieses zentrale Problem der *Netzwerkbildung* wurde in allen Beispielen guter Praxis eine Lösung gefunden, und zwar auf verschiedenen Ebenen. Allerdings fällt auf, dass in keinem dieser Netzwerke Unternehmerverbände vertreten sind. Diese wären zum einen wichtig, um das Anliegen der Netzwerke in die Betriebe zu tragen und umgekehrt, um die betriebliche Sichtweise in den Netzwerken hinreichend zur Geltung zu bringen. In Baden-Württemberg, Niedersachsen, dem Saarland und Rheinland-Pfalz wurden auf Initiative „von oben“ landesweite Programme aufgelegt. Insbesondere im Beispiel des „Budgets für Arbeit“ wurde deutlich, wie viel in Rheinland-Pfalz Aufwand nötig war, um wirklich alle relevanten Akteure „mit ins Boot zu holen“. In Hamburg fanden sich alle vier WfbM des Stadtstaates zu dem Verbundprojekt „Chance 24“ zusammen, in Bayern drei Werkstätten in der Region Mittelfranken zu dem Verbundprojekt „Arbeit plus“. Selbst bei Einzelinitiativen kommt es darauf an, die relevanten Akteure zu überzeugen. Zum Beispiel mussten in dem Berliner Integrationsunternehmen Mosaik Services Kooperationen mit Werkstätten, dem Integrationsamt, dem Kostenträger und auftraggebenden Firmen hergestellt werden.

All diese landesweiten Programme und Einzelinitiativen waren und sind möglich auf der aktuell gültigen Rechtsgrundlage und unter den gegenwärtigen ökonomischen Bedingungen. Das zeigt, dass bei entsprechendem Willen und Engagement auch unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen Integrationserfolge möglich sind. Wie bereits die unterschiedlichen Überleitungserfolge der WfbM legt es aber auch die Schlussfolgerung nahe, dass dieses Engagement nicht überall gleich stark ausgeprägt ist (zur Frage der Wertbindungen vgl. ausführlicher Teil D, Kap. 4.2).

Diese Ergebnisse zusammengekommen führen uns zur Formulierung folgender **Handlungsempfehlungen**, die in der folgenden schematischen Übersicht zusammenfassend dargestellt sind:

Handlungs- empfehlungen (siehe Berichtsteil D – ab Seite 387)	Adressaten																		
	Schulen	Betriebe	WfbM	Integrationsfachdienste	Fachausschuss	Kammern	Schulverwaltungen	Agenturen für Arbeit	Integrationsämter	Jugendämter	Weiterbildungsträger	Regionaldirektionen der BA	Träger der Sozialhilfe	Berufsgenossenschaften	Rentenversicherungsträger	BAG:WfbM	Kultusministerkonferenz	Bundesagentur für Arbeit	BMAS
Betriebliche Integration von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen bei den beteiligten Akteuren als Leitbild verankern (1)	X	X	X				X	X			X		X	X	X	X		X	
Schulen und Betriebe für die Vorteile kooperativen Handelns sensibilisieren und über erfolgversprechende Kooperationsformen informieren (2.1)						X	X												
Betriebliche Praktika curricular verankern (2.2)	X						X										X		
Die Initiative von Betroffenen stärken (2.3)	X																		
Fortbildungsveranstaltungen zur Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse durchführen (2.4)						X	X		X			X				X			
Betriebsorientierte Förderdiagnostik einsetzen (2.5)	X	X	X	X				X											
Frühe Hilfen für Schüler/-innen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen anbieten (2.6)	X							X		X									
Schulen und Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf über IFD informieren (2.7.1)				X															
Die Leistungen von Integrationsfachdiensten als individuellen Rechtsanspruch verankern (2.7.2)																			X
Integrationsfachdiensten die notwendigen Ressourcen bereitstellen (2.7.3)				X															
Berufseinstiegsbegleitung für Schüler/-innen mit Behinderung sichern (2.8)																		X	
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen betriebsnah und fallorientiert durchführen (2.9) - Betriebsintegrierte Qualifizierungssequenzen besonders fördern (2.9.1) - Zeitwänge relativieren (2.9.2) - Vergabepaxis von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen überdenken (2.9.3)																		X	
Die Definitionsmacht der WfbM im Fachausschuss begrenzen (2.10)	X		X		X			X					X						

[illegible]

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Berichtsteil A
Bestandserhebung

Autor:
Winfried Detmar

Inhalt

1 Einleitung	19
1.1 Problemhintergrund	19
1.2 Zielsetzung	20
1.3 Zur Darstellung	20
2 Methode	22
2.1 Werkstättenbefragung	22
2.1.1 Adressmaterial	22
2.1.2 Entwicklung und Erprobung der Erhebungsinstrumente	22
2.2 Länderbefragung	23
2.3 Sekundäranalysen ausgewählter Statistiken	23
3 Verlauf der Werkstättenbefragung	24
3.1 Befragung und Erinnerungsaktionen	24
3.2 Begleitaktivitäten	24
3.3 Rücklauf	24
4 Ergebnisse	26
4.1 Vorbemerkungen	26
4.1.1 Datengüte und WfbM-Basis	26
4.1.2 Grundsätzliches zu Zeitreihen	26
4.2 Strukturmerkmale der WfbM, Rahmenbedingungen	27
4.2.1 Ab 2001 neu gegründete WfbM	27
4.2.2 Betriebsstätten	27
4.2.3 Größenklassen	27
4.2.4 Wirtschaftsraum und Arbeitsmarktsituation	28
4.2.5 Verteilung der WfbM nach überörtlichen Trägern der Sozialhilfe	31
4.3 Plätze und Personen in WfbM	32
4.3.1 Entwicklung der Zahl der Plätze in WfbM 2001-2006	32
4.3.2 Entwicklung der Zahl der Personen	36
4.3.3 Gegenüberstellung von Platzzahlen und Personen in der Werkstatt	41
4.3.4 Teilzeitplätze und Personen in Teilzeitbeschäftigung	43
4.3.5 Ausgelagerte (ambulante) Angebote im Berufsbildungsbereich	48
4.3.6 Ausgelagerte Plätze und Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen	50
4.3.7 Altersstruktur der Beschäftigten im Arbeitsbereich	55
4.3.8 Personenkreise im Arbeitsbereich	57
4.3.9 Personen mit Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung	60
4.4 Entwicklung der Aufnahmen	62
4.4.1 Zum Begriff der Quereinsteiger	62
4.4.2 Quantitative Entwicklung der Aufnahmen 2002-2006	63
4.4.3 Aufnahmen nach Altersstruktur	66
4.4.4 Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und Zugangsart	68
4.4.5 Zum Zeitpunkt der Aufnahme zuständiger Rehabilitationsträger	78
4.4.6 Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung	82
4.4.7 Zusammenfassung: Aufnahmen in WfbM	83
4.5 Entwicklung der Abgänge	84
4.6 Zu- und Abgänge, Vergleich mit Prognose, Rahmenbedingungen	89
4.6.1 Nettozuwachs	90
4.6.2 Prognoseannahmen	93
4.6.3 Schülerinnen und Schüler sowie Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf	94
4.6.4 Berufliche Fördermaßnahmen und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	100

4.6.5	Entwicklung psychischer Erkrankungen	101
4.6.6	Bewilligte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Erwerbsminderungsrenten bei der DRV Bund	105
4.6.7	Zusammenfassung: Nettoentwicklung	108
4.7	Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen	110
4.7.1	Überblick: Übergänge 2002-2006 insgesamt	111
4.7.2	Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes	115
4.7.3	Übergänge, Wirtschaftsraum und Arbeitsmarktsituation	116
4.7.4	Übergänge und Größe der WfbM	119
4.7.5	Detaillauswertung zu Übergängen 2002-2006	120
4.7.5.1	Datengrundlage der Detaillauswertung	120
4.7.5.2	Altersklassen und Geschlecht	120
4.7.5.3	Vorrangige Behinderung und Grad der Behinderung	121
4.7.5.4	WfbM-Bereich, aus dem der Übergang erfolgte	123
4.7.5.5	Externe Unterstützung des Übergangs	124
4.7.5.6	Übergänge in Ausbildung/berufliche Bildungsmaßnahmen: Art der Bildungsmaßnahme	126
4.7.5.7	Übergänge in Ausbildung/berufliche Bildungsmaßnahmen: Ergebnis, Verbleib	126
4.7.5.8	Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Art des Betriebs	128
4.7.5.9	Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Dauerhaftigkeit, Wiederaufnahme	129
4.8	Handlungsformen und Rahmenbedingungen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	131
4.8.1	Vorschläge zur Förderung des Übergangs im Fachausschuß	131
4.8.2	Betriebspraktika	134
4.8.3	Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	135
4.8.4	Besonderes Personal zur Förderung des Übergangs	137
4.8.5	Unterstützung durch Integrationsfachdienste	139
4.8.6	Angebote zur intensiven personellen Unterstützung am betrieblichen Arbeitsplatz .	141
4.8.7	Integrationsprojekte	142
4.9	Zu Fragen der Zusammenarbeit	148
4.9.1	Zusammenarbeit der WfbM mit Schulen	148
4.9.2	Zusammenarbeit mit Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation	150
4.9.3	Zusammenarbeit im Fachausschuß	151
4.9.4	Abstimmung zwischen Sozialhilfeträgern und Schulverwaltung	154
4.9.5	Regelungen zwischen Sozialhilfeträgern und WfbM zur Übergangsförderung	155
4.9.6	Länderspezifische Dokumentation	157
5	Zusammenfassung	160
	Abkürzungen	166
	Tabellenverzeichnis	167
	Abbildungsverzeichnis	170
	Literaturverzeichnis	171
	Stichwortverzeichnis	178
	Anhang	182

1 Einleitung

Der hier vorgestellte Berichtsteil A bezieht sich auf die im Rahmen des Forschungsvorhabens „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ 2007–2008 durchgeführte bundesweite Bestandserhebung zu Werkstätten. Diese Bestandserhebung hatte im wesentlichen die Aufgabe, quantitative Daten zur Entwicklung der Werkstattzahlen sowie zu Übergängen aus der WfbM – als *einer* Möglichkeit zur Verringerung des Platzbedarfs in WfbM – und zu übergangsfördernden Maßnahmen seit 2001 zu ermitteln.

Neben dieser quantitativen Bestimmung wurden innerhalb des Forschungsvorhabens weitere methodische Ansätze verfolgt, die in gesonderten Berichtsteilen dokumentiert werden: Zum einen qualitative Analysen in Form von Fallstudien an bundesweit 53 Standorten (Berichtsteil B), zum andern die Aufarbeitung und Auswertung von sogenannten Beispielen guter Praxis zu verschiedenen Aspekten des Übergangs Schule-Beruf und des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Berichtsteil C).

1.1 Problemhintergrund

In den Jahren 2001 und 2002 war eine mit Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Studie „Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen“ durch die con_sens GmbH im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellt und im Jahr 2003 (mit Stand vom 7. Januar 2003) veröffentlicht worden (Hartmann und Hammerschick 2003).

Das Ziel dieser Studie lag darin, eine zuverlässige Informationsgrundlage über den Ist-Bestand und über die zukünftigen Bedarfe im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen zu gewinnen. Auf der Basis einer Bestandserhebung wurden zur Erstellung einer Prognose der weiteren Entwicklung einerseits Selbstauskünfte der Werkstätten über die zu erwartenden Zugangs- und Abgangszahlen herangezogen, andererseits – und weitgehend unabhängig davon – wurde eine Hochrechnung bis zum Jahr 2012, im wesentlichen basierend auf der altersstrukturspezifischen Bevölkerungsentwicklung, für einzelne Behinderungsarten unter Berücksichtigung von als gesichert angenommenen Einflussfaktoren vorgenommen.

Allerdings waren die prognostizierten Bestandszahlen durch die tatsächliche Entwicklung rasch übertroffen worden.¹ Daraus resultierte die Frage nach möglichen Gründen für die feststellbare Diskrepanz, die insbesondere von den Sozialhilfeträgern immer wieder aufgeworfen wurde. Eine differenzierte Fortschreibung der Bestandserhebung aus dem Jahr 2002 lag für die Folgejahre nicht vor.

Zum Thema der Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und zu diesbezüglich relevanten Handlungsformen wurde 2002 die bundesweite Studie „Übergang aus Werkstätten für Behinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“² vorgelegt, die die ISB gGmbH 2000-2001 für das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erstellt und die unter anderem Anteil an der Neuformulierung der Werkstatt-Empfehlungen der BAGüS³ hatte. Diese Studie fiel zeitlich mit dem Inkrafttreten des SGB IX zusammen und konnte dessen Auswirkungen noch nicht berücksichtigen. Differenziertere Erkenntnisse zur Übergangsförderung seitens der WfbM lagen seither ebenfalls nicht flächendeckend vor.

1 Ende 2004 gab es 245.798 Plätze, die Prognose lag für Ende 2004 bei 234.780 (vgl. z. B. Finke 2005)

2 (Detmar u. a. 2002)

3 im Jahr 2002; 2005 wurden die Empfehlungen überarbeitet (BAGüS 2005).

1.2 Zielsetzung

Die Zielsetzung der Bestandserhebung liegt vor allem darin, die für 2001 ermittelten Zahlen hinsichtlich der Zu- und Abgänge bundesweit differenziert fortschreiben. Dazu sollte eine schriftliche Vollerhebung bei allen Hauptwerkstätten Deutschlands durchgeführt werden.

Im Rahmen dieser Zielsetzung geht es um einen systematischen und differenzierten Abgleich der prognostizierten mit der tatsächlichen Entwicklung der Plätze und Personen in WfbM (Bestandszahlen, Zugänge und Abgänge) für die Jahre 2001 bis 2006 in Deutschland, wobei sowohl regionale als auch behinderungsartspezifische Besonderheiten abgebildet werden sollen.

Weitere Zielsetzungen liegen in der Dokumentation von

- Übergängen aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie diesbezüglicher Angebote und Aktivitäten der WfbM;
- Formen der Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Einrichtungen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind;
- Rahmenbedingungen seitens der Sozialhilfeträger.

Nicht Gegenstand der Bestandserhebung ist der Förder- und Beschäftigungsbereich in WfbM sowie die Beschäftigung in Tagesstätten bzw. Tagesförderstätten. Zu diesem Themenkomplex enthält der „Kennzahlenvergleich 2005/2006“ der überörtlichen Träger der Sozialhilfe Informationen (Bunn u. a. 2007).

1.3 Zur Darstellung

Der vorliegende Bericht zur Bestandserhebung beinhaltet Primärdaten aus der bundesweiten Befragung der Werkstätten für behinderte Menschen sowie aus der Befragung der Arbeits- und Sozialministerien sowie der Schul-/Kultusministerien der Bundesländer.

Kapitel 2 beschreibt daher zunächst detailliert die Vorgehensweise bei diesen Befragungen, insbesondere in Bezug auf die Werkstätten. Ferner werden die im Rahmen der Bestandserhebung verwendeten Statistiken aus anderen Quellen erläutert.

Kapitel 3 beschreibt den Verlauf der bundesweiten Befragung der WfbM, die Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligungsquote sowie den schließlichen Rücklauf.

In **Kapitel 4** werden die Ergebnisse der Werkstätten- und der Länderbefragung dargestellt. Im Rahmen der Diskussion der Ergebnisse werden auch statistische Angaben aus weiteren Quellen sowie Studien zu einzelnen Themenschwerpunkten herangezogen. Die Ergebnisse sind, um auch regionale Besonderheiten sichtbar zu machen, in der Regel nach Bundesländern aufgeschlüsselt.

Die Darstellung der Ergebnisse lässt sich grob gliedern in **drei Schwerpunkte**:

1. Plätze und Personen in WfbM, Aufnahmen und Abgänge, mögliche Gründe und Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Zugangszahlen – Abschnitte 4.1 bis 4.6.

Bei der Betrachtung der *Bestandszahlen* (4.3) werden einzelne Aspekte vertieft, beispielsweise ausgelagerte Angebote der WfbM (4.3.5 und 4.3.6) und Teilzeitbeschäftigung (4.3.4). Die Analyse der *Aufnahmen* in WfbM (4.4) beschäftigt sich, im Blick auf die sogenannten Quereinsteiger, insbesondere mit der Struktur der Aufnahmen (4.4.3 und 4.4.4). Nach der Darstellung der *Abgänge* aus WfbM (4.5) geht es im Abschnitt 4.6 zusammenfassend um die *Entwicklung der Zugangszahlen* (4.6.1) unter Bezug auf die in der Bedarfserhebung aus dem Jahr 2002 prognostizierten Zahlen, wobei versucht wird, Annahmen der Prognose im Blick auf die Abweichungen zu überprüfen (4.6.2). Diesem Zweck dient auch die Beleuchtung einiger Entwicklungstendenzen in der Gesellschaft, die sich mittelbar oder unmittelbar auf die

Zugangszahlen zu WfbM auswirken können, beispielsweise die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf (4.6.3 bis 4.6.6).

2. Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschnitt 4.7.

Hier geht es zum einen um die quantitative Entwicklung der Übergänge in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (4.7.1 und 4.7.2). Zum andern wird der Zusammenhang zwischen Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der wirtschaftsräumlichen und arbeitsmarktlichen Situation analysiert (4.7.3). Die Detailauswertung der Übergänge (4.7.5) thematisiert unter anderem die Rolle der Integrationsprojekte (4.7.5.8) und der Integrationsfachdienste (4.7.5.5).

3. Handlungsformen und Rahmenbedingungen zur Förderung des Übergangs, Zusammenarbeit zwischen den Akteuren – Abschnitte 4.8 und 4.9.

Diese Abschnitte beleuchten einzelne Aktivitäten und Rahmenbedingungen, die im Zusammenhang mit dem Übergang Schule-Beruf sowie dem Übergang aus WfbM stehen. Zu den Themen gehören unter anderem die personellen Ressourcen der WfbM zur Übergangsförderung (4.8.4) sowie die Unterstützung durch Integrationsfachdienste (4.8.5) und Angebote der Unterstützten Beschäftigung (4.8.6) sowie die Rolle der Integrationsprojekte (4.8.7). Ferner geht es um die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren, zum Beispiel im Fachausschuss (4.8.1 und 4.9.3).

Dieser Bericht legt großen Wert auf Transparenz hinsichtlich der Vorgehensweise und der Ergebnisgrundlage. Aus diesem Grund sind die Erhebungsinstrumente sowie erhebungstechnisch relevante Unterlagen in einem (separaten) **Anhang** dokumentiert. Darüber hinaus wird die Datengrundlage dargestellter Ergebnisse jeweils detailliert ausgewiesen und erläutert. Der dafür notwendigerweise eingeräumte Platz erspart (hoffentlich) manches Stirnrunzeln und Rätselraten.

Komplexere Abschnitte enthalten jeweils am Ende ein Fazit, der Bericht schließt mit dem **Zusammenfassungskapitel 5**. Dies soll es den sogenannten eiligen Leserinnen und Lesern ebenso leichter machen, wie die unterschiedlichen Verzeichnisse zur Erschließung des Textes.

2 Methode

Durch eine schriftliche Vollerhebung bei allen 701 Werkstätten für behinderten Menschen in Deutschland (jeweils Hauptwerkstatt) wurden neben allgemeinen Strukturdaten der Werkstätten die Zu- und Abgänge von Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2006 ermittelt, Daten zur Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen erhoben und Informationen über Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingeholt.

Zusätzlich wurden die Bundesländer an Hand eines Kurzfragebogens schriftlich befragt zu Platz- und Belegungszahlen in WfbM, Abgangszahlen von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, zu Integrationsprojekten, zu Vereinbarungen mit den WfbM sowie zur Dokumentation von WfbM-Plätzen und Übergängen aus der WfbM.

2.1 Werkstättenbefragung

2.1.1 Adressmaterial

Die Erhebung richtete sich an alle Hauptwerkstätten in Deutschland. Das Adressmaterial wurde in der Zeit vom 16.04.–11.05.2007 aus der [Online-Version der REHADAT](#) entnommen.⁴ Die Adressangaben umfassten zunächst 832 Werkstätten. An Hand der Referenznummern (Ref.Nr.) der REHADAT wurden aus diesem Adressbestand entfernt

- alle 36 Blindenwerkstätten (Ref.Nr. beginnt mit „BW“);
- alle Zweigwerkstätten (auf Ref.Nr. folgt Bindestrich und eine Ziffer ungleich 1).

Es verblieben nach Berücksichtigung einiger Korrekturen 701 Hauptwerkstätten (Stand: 31.12.2007).⁵

2.1.2 Entwicklung und Erprobung der Erhebungsinstrumente

Bis zur Endfassung des Fragebogens wurden neun Entwürfe erarbeitet. Die ersten Fassungen basierten weitgehend auf dem von con_sens 2001 verwendeten Fragebogen, ergänzt um einige weitere Fragen, insbesondere zum Fachausschuss und zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Diese Fassungen erwiesen sich als sehr umfangreich und komplex und führten in Probeläufen mit einigen WfbM zu der Rückmeldung, daß die Bearbeitung zwar möglich, aber extrem aufwendig sei.

Letztendlich wurde daher die Entscheidung getroffen, den Fragebogen in einen Hauptbogen und (ggf. mehrere) Zusatzbögen aufzuteilen. Auf diese Weise konnte der Bearbeitungsaufwand für die WfbM deutlich reduziert und vereinfacht werden. Dennoch bleibt festzuhalten, daß die Bearbeitung des 20-seitigen Hauptbogens immer noch aufwendig und teilweise sehr komplex war.

Die Fragen des **Hauptbogens** umfassen folgende Bereiche:

- Allgemeine Angaben zur Werkstatt
- Platzkapazitäten 2001–2006
- Personen in der Werkstatt 2001–2006, Aufnahmen und Abgänge 2002–2006
- Zusammenarbeit mit vorgelagerten Einrichtungen

4 Mit Hinweis auf den Datenschutz erklärten sich die Betreiber der REHADAT außerstande, den WfbM-Adressbestand in Form einer Datei zur Verfügung zu stellen. Die Adressen wurden daher manuell extrahiert und in eine eigene neue Adressdatei überführt.

5 Dabei ergaben sich folgende Bereinigungen: 3 WfbM waren in der Rehadat doppelt erfaßt; bei einer WfbM handelte es sich tatsächlich um eine Zweigwerkstatt und keine Hauptwerkstatt.

- Zusammenarbeit im Fachausschuss
- Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Für die Dokumentation der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt war für jeden Einzelfall ein **Zusatzbogen** vorgesehen, der detaillierte Informationen zur Einzelheiten des Übergangs erfragte.

Der Fragebogen (vgl. Anhang A2) wurde so konzipiert, daß er nicht nur in Papierform, sondern auch als EDV-Dokument ausfüllbar war.

Als Hilfestellung zum Verständnis des Fragebogens wurde ein 11-seitiger Leitfaden mit Erläuterungen erstellt (vgl. Anhang A3).

2.2 Länderbefragung

Ergänzend zur Befragung der Werkstätten erfolgte eine schriftliche Befragung der 16 Bundesländer zu den beiden Themenbereichen

- WfbM-bezogene statistische Angaben und Regelungen (Fragebogen Teil 1)
- Statistische Angaben zu Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf 2001 bis 2006 (Fragebogen Teil 2).

Da diese Themenbereiche unterschiedlichen ministeriellen Ressorts zuzuordnen sind, wurden sie entsprechend in zwei separate Teil-Fragebögen aufgetrennt. Diese Fragebögen (vgl. Anhang A8 und A9) wurden am 14.04.2008 per E-Mail an die im Rahmen des Forschungsvorhabens benannten Länderansprechpartnerinnen und -partner in den Sozialministerien der einzelnen Bundesländer versandt mit der Bitte, den schulbezogenen Teil an das jeweils zuständige Ressort (Schulministerium, Kultusministerium) weiterzuleiten.

Bis zum 1. September 2008 hatten vierzehn Bundesländer die ausgefüllten Fragebögen (bzw. weitgehend äquivalente Informationen) zurückgesandt.

2.3 Sekundäranalysen ausgewählter Statistiken

In die Auswertung bzw. bei der Interpretation der Ergebnisse einbezogen wurde bereits vorliegendes statistisches Datenmaterial. Dabei handelt es sich insbesondere um

- Daten zur Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler sowie der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, darunter solche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Als Quelle wurden die einschlägigen Berichte der Kultusministerkonferenz herangezogen (Kultusministerkonferenz 2007, 2008).
- Daten zur Entwicklung beruflicher Fördermaßnahmen bzw. berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Das statistische Material dazu wurde entnommen aus dem Online-Angebot der Bundesagentur für Arbeit sowie aus dem Berufsbildungsbericht 2008 (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008)
- Daten zur Arbeitsmarktsituation: Zahl der Arbeitslosen, Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslose, schwerbehinderte Arbeitslose. Die Daten wurden dem Online-Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit entnommen, soweit verfügbar, aufgegliedert nach Arbeitsagenturbezirken.⁶
- Daten zur Rentenversicherung von behinderten Menschen in Werkstätten. Diese Statistiken wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt.

6 Hier ergibt sich die Schwierigkeit, daß ab 2005 keine volle Vergleichbarkeit zu den Vorjahren mehr gegeben ist, da der Bundesagentur für Arbeit die entsprechenden statistischen Angaben von den zugelassenen kommunalen Trägern („Optionskomunen“) nicht vollständig zur Verfügung gestellt wurden.

3 Verlauf der Werkstättenbefragung

3.1 Befragung und Erinnerungsaktionen

- Der Versand der Befragungsunterlagen erfolgte per Post am 15.05.2007 (20. Kalenderwoche) an alle Hauptwerkstätten mit der Bitte um Rücksendung bis 15. Juni 2007. Auf die Möglichkeit, die elektronischen Versionen von Fragebogen und Erläuterungen von der Webseite der ISB gGmbH herunterzuladen, wurde hingewiesen (vgl. Anhang A4).
- Bereits am 21.05.2007 gab es Proteste von WfbM bei ihren Landesverbänden: Die Frist wurde als unzumutbar knapp empfunden. Nach Rücksprache mit der BAG:WfbM informierte die ISB gGmbH am 24.05.2007 über eine Ausweitung des Zeitfensters: „möglichst bis 6. Juli 2007“. Dieses Schreiben wurde den WfbM über den E-Mail-Verteiler der BAG:WfbM zugestellt (vgl. Anhang A6).
- Eine postalische Erinnerungsaktion erfolgte in der 29. Kalenderwoche. Sie richtete sich an 327 WfbM, die den Fragebogen bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausgefüllt hatten.⁷ Als neuer Rücksendetermin wurde der 31.08.2007 gesetzt (vgl. Anhang A7).
- In der 40. bis 43. Kalenderwoche (24.09.–29.10.2007) erfolgte eine telefonische Erinnerung bei allen WfbM, von denen noch keine Rückmeldung vorlag. Als Rücksendetermin wurde jeweils der 30.11.2007 vereinbart.

3.2 Begleitaktivitäten

Die Befragungsaktion wurde flankiert und unterstützt durch begleitende Aktivitäten des BMAS (vgl. Anhang A5), der BAG:WfbM, der BAGüS sowie einzelner Bundesländer und einzelner LAG WfbM.

Im Verlauf der Befragungsaktion kam es zu vielfältigen Kontakten mit den Werkstätten zu inhaltlichen und technischen Fragen sowie zu Terminen. Diese Kontakte wurden dokumentiert (rund 650 direkte Kontakte mit 360 WfbM).

Mit 229 WfbM wurden individuelle Terminvereinbarungen zur Rücksendung des Fragebogens getroffen, in über 40 Fällen wurde der Fragebogen (erneut) per E-Mail versandt.

3.3 Rücklauf

Der Hauptteil des Rücklaufs erfolgte in den Monaten Juni bis August 2007, jedoch gingen in den folgenden Monaten weitere Fragebögen ein. Der letzte Fragebogeneingang wurde am 2. Juni 2008 registriert.

Nicht beteiligt haben sich 219 WfbM an der Befragung. In 92 Fällen erfolgte eine explizite Absage, darunter in 64 Fällen mit einer Begründung. Die Begründungen bezogen sich, in unterschiedlichen Varianten, fast ausschließlich auf den mit dem Ausfüllen des Fragebogens verbundenen zeitlichen bzw. personellen Aufwand.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchem Umfang sich die WfbM aus den einzelnen Bundesländern an der Befragung im Rahmen der Bestandserhebung beteiligt haben:

⁷ Ausgenommen von der postalischen Erinnerungsaktion wurden (a) WfbM, mit denen zwischenzeitlich individuelle Terminabsprachen getroffen worden waren, (b) WfbM, die eine Beteiligung explizit abgelehnt hatten.

Bundesland	Anzahl WfbM	fehlend	per Brief	per E-Mail	per Fax	Rücklauf	Rücklaufquote
Baden-Württemberg	99	47	9	43		52	52,5%
Bayern	107	33	19	55		74	69,2%
Berlin	16		2	14		16	100,0%
Brandenburg	28	3	14	11		25	89,3%
Bremen	3			3		3	100,0%
Hamburg	4			4		4	100,0%
Hessen	51	15	6	30		36	70,6%
Mecklenburg-Vorpommern	22	8	10	4		14	63,6%
Niedersachsen	68	19	12	37		49	72,1%
Nordrhein-Westfalen	103	23	9	71		80	77,7%
Rheinland-Pfalz	36	10	4	22		26	72,2%
Saarland	10		1	8	1	10	100,0%
Sachsen	59	22	11	25	1	37	62,7%
Sachsen-Anhalt	33	21	3	9		12	36,4%
Schleswig-Holstein	31	9	3	19		22	71,0%
Thüringen	31	9	7	15		22	71,0%
Gesamt	701	219	110	370	2	482	68,8%

Tabelle 1: Rücklauf nach Bundesländern (Stand: 2. Juni 2008)

Gut zwei Drittel der WfbM haben sich an der Befragung beteiligt, in den drei Stadtstaaten sowie im Saarland sogar jeweils alle WfbM. Dies ist angesichts der Komplexität des Fragebogens ein quantitativ gutes Ergebnis, auch wenn die im Jahr 2001 mit 95 % außergewöhnlich hohe Beteiligungsquote der con_sens-Studie⁸ nicht erreicht wurde; jedoch liegt die Beteiligung deutlich über derjenigen von 48 % bei der ebenfalls bundesweiten Werkstätten-Befragung aus dem Jahr 2001 zum Thema „Bestandsaufnahmen und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“.⁹

Die Ergebnisse können grundsätzlich als ausreichend repräsentativ betrachtet werden. Einschränkungen sind zu machen bei Aussagen über WfbM in einzelnen Bundesländern: In Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt liegt die Beteiligungsquote um oder unter 50 %, länderspezifische Aussagen müssen hier unter Vorbehalt betrachtet werden.¹⁰

8 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 9)

9 (Detmar u. a. 2002, S. 13)

10 Die Beteiligungsquote konnte in diesen beiden Ländern trotz zusätzlicher Unterstützung durch die LAG WfbM und KVJS bzw. durch das Staatsministerium nicht weiter gesteigert werden. Aus beiden Ländern lagen Hinweise auf aktuelle Dispute mit den Leistungsträgern vor.

4 Ergebnisse

4.1 Vorbemerkungen

4.1.1 Datengüte und WfbM-Basis

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse beruhen im Grundsatz auf den Angaben von 482 Hauptwerkstätten, die den Fragebogen zurückgesandt haben (vgl. Abschnitt 3.3, S. 24; Auswertungsstand: 02.06.2008).

Die Datenqualität ist differenziert zu betrachten. Generell haben zahlreiche WfbM den Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt, mitunter wurde dies begründet. Insbesondere fehlen häufig Angaben

- zu den Jahren 2001 bis 2003,
- zur Zahl der Frauen,
- zur Altersstruktur,
- zur Struktur der Aufnahmen hinsichtlich Zugangsart und Art der vorrangigen Behinderung.

Die beiden letztgenannten Bereiche sind darüber hinaus mitunter unvollständig oder inkonsistent beantwortet.

Daraus ergibt sich, daß bei einzelnen Fragestellungen die Angaben auf einer jeweils unterschiedlichen Anzahl von WfbM beruhen. Daher wird in der Regel im Text erläutert, auf welcher Datenbasis die dargestellten Ergebnisse beruhen. Ferner wird in den Tabellen jeweils die Zahl der WfbM, auf denen die Daten basieren, ausgewiesen.

Auf Hochrechnungen von der Basis der an der Befragung beteiligten (482) WfbM auf die Gesamtheit der (701) WfbM wurde generell verzichtet.¹¹

4.1.2 Grundsätzliches zu Zeitreihen

Die Befragung der Werkstätten bezog sich an vielen Stellen auf einen Mehrjahreszeitraum, beispielsweise bei den Platzzahlen auf den Zeitraum 2001-2006, bei den Zugängen und Abgängen auf den Zeitraum 2002-2006.

Hier sind zwei Dinge zu beachten:

- Einige WfbM haben nur für einige Jahre Angaben gemacht. Diese WfbM wurden aus der Berechnung von Zeitreihen-Ergebnissen ausgeschlossen, da es sonst bei einer von Jahr zu Jahr wechselnden WfbM-Basis zu einer Verzerrung von Trends käme.
- Einige WfbM sind erst innerhalb des Betrachtungszeitraums gegründet worden (vgl. Abschnitt 4.2.1, S. 27): Diese WfbM werden bei der Berechnung von Zeitreihen-Ergebnissen dann berücksichtigt, wenn sie für jedes Jahr ab ihrem Gründungsjahr (dieses eingeschlossen) gültige Angaben gemacht haben. Sie grundsätzlich auszuschließen würde ebenfalls eine Verzerrung von Trends bedeuten.

Daraus ergibt sich als allgemeine Regel: Bei der Berechnung von Zeitreihen-Ergebnissen sind alle WfbM berücksichtigt, die innerhalb des Betrachtungszeitraums (2001-2006 bzw. 2002-2006) für jedes Jahr, in dem sie tatsächlich bestanden, Angaben gemacht haben.

¹¹ Solche Hochrechnungen würden beispielsweise die Abschätzung von Teil-Gesamtheiten bestimmter Personengruppen in WfbM in Deutschland ermöglichen. Voraussetzung dafür wäre die Bekanntheit der „wahren Zahl“ der Personen in WfbM in Deutschland. Da die diesbezüglichen Länderangaben nicht vollständig vorlagen, wären Hochrechnungen streng genommen nur für einen Teil der Bundesländer möglich gewesen. Dies wurde in Absprache mit Auftraggeber und Beirat (9. Juli 2008) als entbehrlich betrachtet.

In Zeitreihen-Tabellen ist für jedes Jahr die zugrunde liegende Zahl der berücksichtigten WfbM ausgewiesen; daß diese Zahl von Jahr zu Jahr steigt, ist ausschließlich auf die erwähnte Neugründung von WfbM innerhalb des Betrachtungszeitraums zurückzuführen.

4.2 Strukturmerkmale der WfbM, Rahmenbedingungen

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über einige Strukturmerkmale der WfbM selbst, die in weiteren Ergebnisabschnitten dann teilweise erneut aufgegriffen werden, beispielsweise die Zahl der Betriebsstätten sowie die Größe der WfbM.

Dargestellt werden ebenfalls einige außerhalb der WfbM liegende Kennzeichen, die sich der wirtschaftsräumlichen bzw. organisatorischen Ebene zuordnen lassen: die Verteilung der WfbM nach Wirtschaftsräumen, Arbeitsagenturbezirken, Arbeitsmarktkennziffern sowie nach Zuständigkeitsbereichen der überörtlichen Träger der Sozialhilfe.

4.2.1 Ab 2001 neu gegründete WfbM

Von den 482 erfaßten WfbM wurden 24 (5 %) erst innerhalb des Betrachtungszeitraums, d. h. nach 2000 in Betrieb genommen (Baden–Württemberg: 3; Bayern: 1; Berlin: 5; Hessen: 1; Niedersachsen: 6; Nordrhein–Westfalen: 1; Rheinland–Pfalz: 1; Saarland: 1; Sachsen: 2; Schleswig–Holstein: 2; Thüringen: 1), davon sieben im Jahr 2006.

4.2.2 Betriebsstätten

Ein Strukturmerkmal von WfbM ist die Zahl ihrer Betriebsstätten. Als Betriebsstätten im Sinne der Erhebung zählen die Hauptwerkstatt sowie gegebenenfalls weitere Betriebsstätten/Zweigwerkstätten (nicht aber ausgelagerte Arbeitsplätze oder Arbeitsgruppen).

468 (von 482) WfbM haben die Zahl ihrer Betriebsstätten (einschließlich Hauptwerkstatt) angegeben: insgesamt 1.570 Betriebsstätten, der Anteil der Zweigwerkstätten beträgt 70,2 %.¹²

Betriebsstätten	Anzahl	Anteil
nur Hauptwerkstatt	112	23,9%
Haupt-WfbM + 1 weitere	103	22,0%
Haupt-WfbM + 2-3 weitere	141	30,1%
Haupt-WfbM + 4 und mehr weitere	112	23,9%
Gesamt	468	100,0%

Tabelle 2: Verteilung der WfbM nach Anzahl der Betriebsstätten 2006

4.2.3 Größenklassen

Basierend auf der Zahl der Personen in der WfbM (Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich) am 31.12.2006 ergibt sich die folgende Verteilung der WfbM nach Größenklassen, die einerseits deutlich macht, daß die Größenklassen insgesamt relativ gleichmäßig verteilt sind, andererseits, daß länderspezifisch unterschiedliche Akzente in der typischen Größe von WfbM bestehen. So sind sehr große WfbM (600 Beschäftigte und mehr) in den drei Stadtstaaten, aber auch in Nordrhein-Westfalen überproportional häufig vertreten, kleinere WfbM (unter 240 Beschäftigte) hingegen vor allem in Baden-Württemberg, Bayern, Saarland, Sachsen und Thüringen.

¹² Nach der Mitgliederstatistik der BAG:WfbM zum 01.01.2007 betrug der Anteil der Zweigwerkstätten an den insgesamt 2.216 Betriebsstätten 70,9 % (berechnet nach: BAG:WfbM 2006a).

	unter 120	120-239	240-359	360-479	480-599	600 + mehr	Gesamt (= 100 %)
Bundesland	%	%	%	%	%	%	Anzahl WfbM
Baden-Württemberg	25,0%	26,9%	13,5%	9,6%	7,7%	17,3%	52
Bayern	13,5%	36,5%	17,6%	18,9%	5,4%	8,1%	74
Berlin	25,0%	12,5%	12,5%	6,3%	18,8%	25,0%	16
Brandenburg	0,0%	20,0%	44,0%	20,0%	4,0%	12,0%	25
Bremen	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	3
Hamburg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	4
Hessen	16,7%	19,4%	19,4%	25,0%	5,6%	13,9%	36
Mecklenburg-Vorpommern	0,0%	7,1%	35,7%	28,6%	21,4%	7,1%	14
Niedersachsen	20,4%	10,2%	8,2%	26,5%	14,3%	20,4%	49
Nordrhein-Westfalen	2,5%	12,5%	7,5%	8,8%	18,8%	50,0%	80
Rheinland-Pfalz	15,4%	19,2%	11,5%	15,4%	15,4%	23,1%	26
Saarland	60,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	30,0%	10
Sachsen	13,5%	35,1%	29,7%	21,6%	0,0%	0,0%	37
Sachsen-Anhalt	0,0%	16,7%	58,3%	25,0%	0,0%	0,0%	12
Schleswig-Holstein	13,6%	27,3%	9,1%	22,7%	9,1%	18,2%	22
Thüringen	13,6%	31,8%	22,7%	22,7%	9,1%	0,0%	22
Gesamt	13,7%	21,6%	17,4%	17,4%	9,8%	20,1%	482

Tabelle 3: Größe der WfbM (Klassen), basierend auf Beschäftigten am 31.12.2006, nach Bundesländern

Das Merkmal der Größe der WfbM wird in Abschnitt 4.7.4 (S. 119) aufgegriffen unter dem Aspekt, inwieweit ein Zusammenhang mit den Übergängen aus der WfbM besteht.

4.2.4 Wirtschaftsraum und Arbeitsmarktsituation

Wirtschaftsraum

Die Werkstätten waren um eine Einschätzung gebeten worden, welchem Wirtschaftsraum sich ihre Hauptwerkstatt am ehesten zuordnen ließe. Für den „Wirtschaftsraum“ waren die folgenden drei Ausprägungen definiert:

- *innerstädtischer Raum*: Die Hauptwerkstatt liegt in einer Stadt mit mindestens 20.000 Einwohnern.
- *städtischer Verflechtungsraum*: die Hauptwerkstatt liegt zwar nicht innerhalb einer Stadt mit mindestens 20.000 Einwohnern, aber im engeren Einzugsbereich (Nahbereich) einer solchen Stadt.
- *ländlicher Raum*: Die Hauptwerkstatt liegt in einer Kleinstadt (< 20.000 Einwohner) und zugleich nicht im engeren Einzugsbereich (Nahbereich) einer Stadt mit mindestens 20.000 Einwohnern.

In zahlreichen Fällen gehörten zur befragten Hauptwerkstatt mehrere weitere Betriebsstätten (vgl. Abschnitt 4.2.2, S. 27). In diesen Fällen lagen die einzelnen Betriebsstätten mitunter in unterschiedlichen Wirtschaftsräumen. Sofern die befragte WfbM daher mehr als eine Alternative angegeben hatte, wurde für die Auswertung die jeweils im Sinne der Infrastrukturbedingungen „ungünstigste“ Angabe berücksichtigt (Beispiel: Falls „Städtischer Verflechtungsraum“ und „Ländlicher Raum“ angegeben waren, wurde für die Auswertung „Ländlicher Raum“ zugrunde gelegt). Die sich dadurch ergebende leichte Unschärfe wurde in Kauf genommen.

467 (von 482) WfbM haben eine Selbsteinstufung bezüglich des für ihre WfbM charakteristischen Wirtschaftsraums vorgenommen. Danach verteilen sie sich folgendermaßen auf die drei Wirtschaftsräume:

Bundesland	innerstädtischer Raum		städtischer Verflechtungsraum		ländlicher Raum		Gesamt (= 100 %)
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Baden-Württemberg	12	23,1%	10	19,2%	30	57,7%	52
Bayern	17	23,3%	10	13,7%	46	63,0%	73
Berlin	15	93,8%	1	6,3%	0	0,0%	16
Brandenburg	5	26,3%	5	26,3%	9	47,4%	19
Bremen	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3
Hamburg	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Hessen	12	33,3%	7	19,4%	17	47,2%	36
Mecklenburg-Vorpommern	5	50,0%	2	20,0%	3	30,0%	10
Niedersachsen	21	43,8%	9	18,8%	18	37,5%	48
Nordrhein-Westfalen	40	50,6%	18	22,8%	21	26,6%	79
Rheinland-Pfalz	3	12,0%	8	32,0%	14	56,0%	25
Saarland	0	0,0%	5	50,0%	5	50,0%	10
Sachsen	13	35,1%	11	29,7%	13	35,1%	37
Sachsen-Anhalt	3	25,0%	2	16,7%	7	58,3%	12
Schleswig-Holstein	6	28,6%	4	19,0%	11	52,4%	21
Thüringen	5	22,7%	4	18,2%	13	59,1%	22
Gesamt	163	34,9%	97	20,8%	207	44,3%	467

Tabelle 4: Verteilung der WfbM auf Wirtschaftsräume, nach Bundesländern

Die Mehrzahl der WfbM liegt im infrastrukturell eher ungünstigen ländlichen Raum. Dies trifft besonders ausgeprägt auf Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen zu.

Überproportional häufig im innerstädtischen Raum oder im städtischen Verflechtungsraum liegen die WfbM in den drei Stadtstaaten sowie in Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen.

Die Zuordnung zum Wirtschaftsraum wird in den Abschnitten 4.7.3 (S. 116) und 4.8.7 (S. 142) aufgegriffen.

Arbeitsmarktsituation

Die befragten WfbM wurden dem jeweils für die Hauptwerkstatt zuständigen Arbeitsagenturbezirk zugeordnet.¹³ Bei zwei WfbM war keine Zuordnung möglich. Auch hier kommt es zu leichten Unschärfen bei denjenigen WfbM mit mehreren Betriebsstätten, die nicht alle im selben Arbeitsagenturbezirk liegen.

Von den 176 Arbeitsagenturbezirken (von den eigentlich 181 Bezirken wurden die Berliner Bezirke zu einem zusammengefaßt) sind 168 bei den befragten WfbM vertreten.

Zur Kennzeichnung der Arbeitsmarktsituation wird hier die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, verwendet. Zur Kennzeichnung des Mehrjahreszeitraums 2001 bis 2006 wird die mittlere Arbeitslosenquote verwendet, gebildet als arithmetischer Mittelwert der Arbeitslosenquoten der sechs einzelnen Jahre.¹⁴

Eine Blick auf die Arbeitslosenquote 2006 sowie die mittlere Arbeitslosenquote 2001-2006 sehr *günstige* Situation der WfbM zeigt sich in Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz, mit Abstrichen auch in Hessen. Sehr *ungünstig* war die Situation hingegen für die WfbM in Berlin, in allen neuen Bundesländern, eher ungünstig aber auch noch in Bremen. Recht *heterogen* war die Lage in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, im Saarland und in Schleswig-Holstein, d. h. die WfbM dieser Bundesländer liegen teils in Arbeitsagenturbezirk-

13 Abweichend davon wurden die Berliner WfbM zu einem Arbeitsagentur-„Bezirk“ Berlin zusammengefaßt.

14 Datenquelle: Online-Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit: Eckwerte des Arbeitsmarktes in den einzelnen Jahren (eckw140_*.xls-Dateien).

ken mit höherer, teils in Bezirken mit niedrigerer Arbeitslosenquote. Eine mittlere Lage nimmt Hamburg ein.

Bundesland	Arbeitslosenquoten (ZAE) 2006								Gesamt (= 100 %)
	unter 8 %		8 % bis unter 10 %		10 % bis unter 15 %		15 % und höher		
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl
Baden-Württemberg	52	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	52
Bayern	71	95,9%	3	4,1%	0	0,0%	0	0,0%	74
Berlin	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	100,0%	16
Brandenburg	0	0,0%	0	0,0%	4	16,0%	21	84,0%	25
Bremen	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3
Hamburg	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Hessen	18	50,0%	16	44,4%	2	5,6%	0	0,0%	36
Mecklenburg-Vorpommern	0	0,0%	1	8,3%	3	25,0%	8	66,7%	12
Niedersachsen	14	28,6%	14	28,6%	21	42,9%	0	0,0%	49
Nordrhein-Westfalen	21	26,3%	29	36,3%	28	35,0%	2	2,5%	80
Rheinland-Pfalz	20	76,9%	6	23,1%	0	0,0%	0	0,0%	26
Saarland	4	40,0%	0	0,0%	6	60,0%	0	0,0%	10
Sachsen	0	0,0%	0	0,0%	14	37,8%	23	62,2%	37
Sachsen-Anhalt	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	8	66,7%	12
Schleswig-Holstein	10	45,5%	5	22,7%	7	31,8%	0	0,0%	22
Thüringen	0	0,0%	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%	22
Gesamt	210	43,8%	78	16,3%	112	23,3%	80	16,7%	480

Tabelle 5: Verteilung der WfbM auf Arbeitslosenquoten (ZAE) 2006, nach Bundesländern

Bundesland	mittlere Arbeitslosenquoten (ZAE) 2001-2006								Gesamt (= 100 %)
	unter 8 %		8 % bis unter 10 %		10 % bis unter 15 %		15 % und höher		
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl
Baden-Württemberg	50	96,2%	2	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	52
Bayern	43	58,1%	22	29,7%	9	12,2%	0	0,0%	74
Berlin	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	100,0%	16
Brandenburg	0	0,0%	0	0,0%	4	16,0%	21	84,0%	25
Bremen	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3
Hamburg	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4
Hessen	8	22,2%	26	72,2%	2	5,6%	0	0,0%	36
Mecklenburg-Vorpommern	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	11	91,7%	12
Niedersachsen	3	6,1%	17	34,7%	29	59,2%	0	0,0%	49
Nordrhein-Westfalen	12	15,0%	29	36,3%	35	43,8%	4	5,0%	80
Rheinland-Pfalz	14	53,8%	11	42,3%	1	3,8%	0	0,0%	26
Saarland	0	0,0%	4	40,0%	6	60,0%	0	0,0%	10
Sachsen	0	0,0%	0	0,0%	5	13,5%	32	86,5%	37
Sachsen-Anhalt	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	100,0%	12
Schleswig-Holstein	0	0,0%	10	45,5%	12	54,5%	0	0,0%	22
Thüringen	0	0,0%	0	0,0%	6	27,3%	16	72,7%	22
Gesamt	130	27,1%	121	25,2%	117	24,4%	112	23,3%	480

Tabelle 6: Verteilung der WfbM auf mittlere Arbeitslosenquoten (ZAE) 2001-2006, nach Bundesländern

Die Arbeitsmarktsituation wird insbesondere im Zusammenhang mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Abschnitt 4.7.3, S. 116) eingehend thematisiert.

4.2.5 Verteilung der WfbM nach überörtlichen Trägern der Sozialhilfe

Die Verteilung der 482 WfbM, die sich an der Bestandserhebung beteiligt haben, auf die Zuständigkeitsbereiche der überörtlichen Träger der Sozialhilfe zeigt die folgende Tabelle.

Sozialhilfeträger	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	52	10,8
Bayern, Mittelfranken	14	2,9
Bayern, Oberfranken	7	1,5
Bayern, Unterfranken	9	1,9
Bayern, Oberbayern	17	3,5
Bayern, Niederbayern	8	1,7
Bayern, Oberpfalz	10	2,1
Bayern, Schwaben	9	1,9
Berlin	16	3,3
Brandenburg	25	5,2
Bremen	3	,6
Hamburg	4	,8
Hessen	36	7,5
Mecklenburg-Vorpommern	14	2,9
Niedersachsen	49	10,2
NRW, Landschaftsverband Rheinland	39	8,1
NRW, Landschaftsverband Westfalen-Lippe	41	8,5
Rheinland-Pfalz	26	5,4
Saarland	10	2,1
Sachsen	37	7,7
Sachsen-Anhalt	12	2,5
Schleswig-Holstein	22	4,6
Thüringen	22	4,6
Gesamt	482	100,0

Tabelle 7: Verteilung der WfbM nach überörtlichem Träger der Sozialhilfe

Hinsichtlich der „Zuständigkeit“ ist allerdings zu berücksichtigen, daß in Mecklenburg-Vorpommern seit 2002, in Thüringen seit 2003, in Baden-Württemberg und Brandenburg seit 2005 sowie in Bremen und Schleswig-Holstein seit 2007 im Zuge der sogenannten Kommunalisierung der Eingliederungshilfe nicht mehr der überörtliche, sondern der örtliche Träger der Sozialhilfe für Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM unmittelbar zuständig ist.¹⁵

¹⁵ Zu Stand und Umsetzung der Kommunalisierung (allgemeiner: Zum Verhältnis zwischen überörtlichem und örtlichem Träger der Sozialhilfe) im Blick auf WfbM liegt eine detaillierte Studie vor, die auf Befragungen der überörtlichen Träger der Sozialhilfe sowie der LAG WfbM in den einzelnen Bundesländern basiert (Weber und Rosenberger 2006).

4.3 Plätze und Personen in WfbM

In diesem Abschnitt geht es zunächst, basierend auf Angaben der Länder und der befragten WfbM, um die Entwicklung der Zahl der WfbM-Plätze 2001 bis 2006 (4.3.1) sowie der (beschäftigten) Personen in WfbM (4.3.2, S. 36). Aus der Gegenüberstellung von (vereinbarter) Platzzahl und tatsächlich in WfbM beschäftigten Personen ergibt sich der Belegungsgrad in den WfbM, der unter anderem im Blick auf Kapazitätsausbau und Zugangssteuerung von Bedeutung ist (4.3.3, S. 41).

Unter diesem Blickpunkt von Interesse ist auch die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in WfbM, sie wird daher eingehender thematisiert (4.3.4, S. 43).

Sowohl im Blick auf Übergänge aus der WfbM als auch hinsichtlich des Bedarfs an Plätzen *in* WfbM bedeutsam sind ausgelagerte Angebote der WfbM im Berufsbildungsbereich (4.3.5, S. 48) und im Arbeitsbereich (4.3.6, S. 50) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts. Vertieft wird insbesondere die Betrachtung der ausgelagerten Arbeitsplätze.

Die letzten drei Unterabschnitte beschreiben die Struktur der im Arbeitsbereich der WfbM beschäftigten Personen hinsichtlich Alter (4.3.7, S. 55), Art der vorrangigen Behinderung (4.3.8, S. 57) sowie danach, inwieweit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen wird (4.3.9, S. 60). Hier werden, soweit möglich, auch Bezüge zu früheren Erhebungen hergestellt.

Ein Vergleich der tatsächlichen mit der prognostizierten Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in WfbM erfolgt nicht in diesem Kapitel, sondern in der Zusammenschau mit Aufnahme- und Abgangszahlen im Kapitel 4.6 (ab S. 89).

4.3.1 Entwicklung der Zahl der Plätze in WfbM 2001-2006

Plätze im Sinne der Erhebung werden verstanden als die Gesamtzahl genehmigter Werkstattplätze, einschließlich ausgelagerter Plätze (Kapazität) und sind definiert als das vorhandene Angebot (Kapazität) der Werkstatt zum jeweiligen Stichtag (jeweils der 31.12. der Jahre 2001 bis 2006).

Gemeint sind alle genehmigten Plätze, die zum jeweiligen Stichtag auf Grund der baulichen Gegebenheiten und anderer Kapazitäten (z. B. Plätze in der Landwirtschaft bzw. im Gartenbau) zur Verfügung stehen, sowie alle ausgelagerten Einzel- und Gruppenarbeitsplätze (Außenarbeitsplätze). Diese Zahl wird in einigen Bundesländern auch als Sollplatzzahl bezeichnet.

Plätze in angemieteten Objekten sind hier ebenfalls mit einbezogen.

Länderangaben

Zunächst folgt eine Übersicht über die Entwicklung der Platzzahlen 2001 bis 2006, die auf den vorliegenden Angaben der Länder beruht:

- Insgesamt gab es einen kontinuierlichen Anstieg der WfbM-Plätze mit jährlichen Zuwachsraten zwischen 2,3 % und 2,9 %. 2006 lag die Platzzahl um 13,9 % höher als 2001.
- Der kontinuierliche Anstieg der Platzzahlen gilt für *alle* Bundesländer, allerdings fallen die Zuwachsraten 2006 bezogen auf 2001 sehr unterschiedlich aus: Am niedrigsten sind sie in Baden-Württemberg (+3,6 %), Hessen (+7,0 %), Rheinland-Pfalz (+7,7 %) und Hamburg (+9,7 %), am höchsten in Berlin (+45,3 %) sowie in den neuen Bundesländern Thüringen (+29,2 %), Mecklenburg-Vorpommern (+27,1 %), Sachsen-Anhalt¹⁶ (+26,6 %).

Die besondere Steigerung der Platzzahlen in Berlin ist zum großen Teil auf eine „Nachholentwicklung“ zurückzuführen (Berlin hatte in früheren Jahren eine vergleichsweise geringe

16 Hier gab es laut „Kennzahlenvergleich“ 2003 und 2004 eine offenbar besonders hohe Zahl von Abgängerinnen und Abgängern aus Schulen für Geistig Behinderte (Bunn u. a. 2007, S. 51).

Platzdichte pro 1.000 Einwohner).¹⁷ In den letzten Jahren wurden hier, insbesondere im Zusammenhang mit dem Ausbau von Kapazitäten für Menschen mit seelischer Behinderung, bewußt neue WfbM-Träger zugelassen. Ferner weist Berlin seit 2006 auch die Leistungsberechtigten aus, die in WfbM anderer Bundesländer untergebracht sind, was zur Erklärung des besonderen Anstiegs in diesem Jahr beiträgt.¹⁸

Bundesland	Plätze (Kapazitäten) in den Werkstätten des Bundeslandes					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Baden-Württemberg	23.836	23.993	24.170	24.347	24.524	24.700
Bayern	26.984	27.721	28.407	28.960	29.442	29.996
Berlin	4.953	5.029	5.381	5.872	6.396	7.198
Brandenburg ¹⁹	—	—	—	—	—	—
Bremen ²⁰	2.315	2.423	2.516	2.579	2.666	2.683
Hamburg ²¹	2.216	2.221	2.267	2.285	2.317	2.432
Hessen	14.550	14.720	14.929	15.081	15.342	15.571
Mecklenburg-Vorpommern	5.165	5.318	5.606	5.968	6.228	6.566
Niedersachsen						
Nordrhein-Westfalen	51.345	52.578	54.085	55.778	57.984	58.820
Rheinland-Pfalz	10.955	11.374	11.585	11.540	11.731	11.794
Saarland	2.793	2.853	2.873	2.965	3.001	3.302
Sachsen						
Sachsen-Anhalt	7.768	7.969	8.243	8.977	9.398	9.836
Schleswig-Holstein ²²	7.855	8.265	8.338	8.461	8.838	9.118
Thüringen ²³	6.909	7.260	7.616	8.203	8.611	8.926
Gesamt	167.644	171.724	176.016	181.016	186.478	190.942

Tabelle 8: Plätze (Kapazitäten) in den Werkstätten der einzelnen Bundesländer 2001-2006
(Länderangaben)

Der Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2005 und 2006 weist 2006 für einzelne Bundesländer teilweise abweichende Zahlen auf.²⁴ Die Angaben für Berlin und Hessen liegen hier über, die für Hamburg und das Saarland unter den oben ausgewiesenen Werten.

Angaben der WfbM

Nicht alle WfbM haben für jedes der Jahre 2001 bis 2006 eine Angabe zur Platzzahl gemacht.

Die Darstellung der Platzzahlen 2001-2006 (Zeitreihe) aus der WfbM-Befragung beruht auf allen denjenigen WfbM, die innerhalb des Betrachtungszeitraums (2001-2006 bzw. 2002-2006) für jedes Jahr, in dem sie tatsächlich bestanden, Angaben gemacht haben (vgl. Abschnitt 4.1.2, S. 26). Da innerhalb des Betrachtungszeitraums WfbM neu gegründet wurden (vgl. 4.2.1, S. 27), nimmt die Zahl der berücksichtigten WfbM von Jahr zu Jahr zu. Die

17 vgl. dazu die Ergebnisse des „Kennzahlenvergleichs 2005 und 2006“ (Bunn u. a. 2007, S. 49, Abb. 32).

18 (Bunn u. a. 2007, S. 51)

19 Land Brandenburg – Anmerkung: nicht erfaßt.

20 Land Bremen – Anmerkung: Die Abfragen erfolgen nach Belegung (Fälle). Ausgewiesen sind hier daher die Fälle, ohne im Eingangsverfahren belegte Plätze (diesbezügliche Daten nicht verfügbar).

21 Land Hamburg: Die Zahl der angegebenen Plätze entspricht exakt der Zahl der angegebenen Personen.

22 Land Schleswig-Holstein: Angabe für 2001 lag nicht vor, daher entnommen aus Hartmann & Hammerschick (2003, S. 12).

23 Land Thüringen – Erläuterung: „Sollplätze werden in Thüringen nicht erfasst. Es wird ausschließlich mit der verfügbaren Platzzahl der Werkstätten gearbeitet, zumal auch im Anerkennungsverfahren gem. § 142 SGB IX den WfbM keine bestimmte Platzzahl zugewiesen wird, sondern lediglich die Betriebsstätte als solche anerkannt wird.“ Ausgewiesen sind hier daher ebenfalls die Fälle.

24 (Bunn u. a. 2007, S. 50, Tab. 9).

folgende Übersicht zur Datengüte zeigt, daß 453 von den 482 an der Befragung beteiligten WfbM für die Platzzahlenzeitreihe berücksichtigt werden konnten:

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	51	98,1%	51,5%
Bayern	107	74	68	91,9%	63,6%
Berlin	16	16	15	93,8%	93,8%
Brandenburg	28	25	22	88,0%	78,6%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	4	100,0%	100,0%
Hessen	51	36	35	97,2%	68,6%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	13	92,9%	59,1%
Niedersachsen	68	49	46	93,9%	67,6%
Nordrhein-Westfalen	103	80	78	97,5%	75,7%
Rheinland-Pfalz	36	26	24	92,3%	66,7%
Saarland	10	10	9	90,0%	90,0%
Sachsen	59	37	32	86,5%	54,2%
Sachsen-Anhalt	33	12	11	91,7%	33,3%
Schleswig-Holstein	31	22	20	90,9%	64,5%
Thüringen	31	22	22	100,0%	71,0%
Gesamt	701	482	453	94,0%	64,6%

Tabelle 9: Datengüte der Zeitreihe Platzzahlen 2001-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die in der folgenden Tabelle jeweils mit „N“ bezeichnete Spalte gibt die Anzahl der WfbM wieder, auf deren Angaben die in der jeweiligen Spalte „Summe“ angegebenen Platzzahlen beruhen.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe
Baden-Württemberg	48	14.149	48	14.479	50	14.997	51	15.129	51	15.139	51	15.528
Bayern	67	16.278	67	16.485	67	16.965	67	17.556	67	17.866	68	18.196
Berlin	11	4.586	11	4.794	11	5.189	12	5.610	12	6.050	15	6.691
Brandenburg	22	5.737	22	5.986	22	6.255	22	6.485	22	6.820	22	7.263
Bremen	3	2.298	3	2.372	3	2.448	3	2.540	3	2.606	3	2.651
Hamburg	4	2.616	4	2.637	4	2.700	4	2.765	4	2.888	4	3.136
Hessen	34	10.178	34	10.301	34	10.435	34	10.601	35	10.925	35	10.981
Mecklenburg-Vorpommern	13	3.735	13	3.876	13	4.005	13	4.299	13	4.455	13	4.754
Niedersachsen	41	17.023	42	17.339	42	17.623	44	18.099	45	18.653	46	19.285
Nordrhein-Westfalen	78	41.396	78	42.335	78	43.200	78	44.841	78	46.285	78	47.214
Rheinland-Pfalz	23	8.672	23	8.855	24	9.097	24	9.202	24	9.291	24	9.413
Saarland	9	2.968	9	3.028	9	3.048	9	3.078	9	3.096	9	3.287
Sachsen	31	6.586	31	6.901	31	7.166	31	7.411	31	7.634	32	7.909
Sachsen-Anhalt	11	2.033	11	2.071	11	2.284	11	2.604	11	2.752	11	2.854
Schleswig-Holstein	19	5.588	19	5.740	20	5.870	20	6.163	20	6.541	20	6.920
Thüringen	21	4.708	21	4.842	21	4.931	21	5.151	21	5.437	22	5.768
Gesamt	435	148.551	436	152.041	440	156.213	444	161.534	446	166.438	453	171.850

Tabelle 10: Plätze 2001-2006 aus WfbM-Erhebung, nach Bundesländern

Auch nach den Angaben der WfbM hat die Zahl der Plätze von 2001 bis 2006 nicht nur in der Gesamtentwicklung, sondern auch in jedem einzelnen Bundesland, kontinuierlich zugenommen.

In Hamburg, wo sich alle vier WfbM an der Befragung beteiligt haben, gibt es eine systematische und jährlich zunehmende Abweichung der WfbM-Angaben von denen des Landes: Nach den Angaben der WfbM liegt die Zahl der Plätze jährlich um 400 (2001) bis rund 700 (2006) höher als nach den Angaben des Landes.

Nimmt man das Jahr 2001 als Basisjahr mit einem Indexwert von 100 und berechnet für die Platzzahlen der Folgejahre Indexwerte in Bezug auf dieses Basisjahr, so stellt sich die Entwicklung insgesamt und länderspezifisch folgendermaßen dar – wobei allerdings bei der Interpretation der WfbM-Angaben die teilweise geringe Beteiligung der WfbM in einzelnen Bundesländern einschränkend zu beachten ist:

	2001	Angaben der WfbM					Angaben der Länder ²⁵				
		2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Bundesland	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index
Baden-Württemberg	100,0	102,3	106,0	106,9	107,0	109,7	100,7	101,4	102,1	102,9	103,6
Bayern	100,0	101,3	104,2	107,9	109,8	111,8	102,7	105,3	107,3	109,1	111,2
Berlin	100,0	104,5	113,1	122,3	131,9	145,9	101,5	108,6	118,6	129,1	145,3
Brandenburg	100,0	104,3	109,0	113,0	118,9	126,6	–	–	–	–	–
Bremen	100,0	103,2	106,5	110,5	113,4	115,4	104,7	108,7	111,4	115,2	115,9
Hamburg	100,0	100,8	103,2	105,7	110,4	119,9	100,2	102,3	103,1	104,6	109,7
Hessen	100,0	101,2	102,5	104,2	107,3	107,9	101,2	102,6	103,6	105,4	107,0
Mecklenburg-Vorpommern	100,0	103,8	107,2	115,1	119,3	127,3	103,0	108,5	115,5	120,6	127,1
Niedersachsen	100,0	101,9	103,5	106,3	109,6	113,3					
Nordrhein-Westfalen	100,0	102,3	104,4	108,3	111,8	114,1	102,4	105,3	108,6	112,9	114,6
Rheinland-Pfalz	100,0	102,1	104,9	106,1	107,1	108,5	103,8	105,8	105,3	107,1	107,7
Saarland	100,0	102,0	102,7	103,7	104,3	110,7	102,1	102,9	106,2	107,4	118,2
Sachsen	100,0	104,8	108,8	112,5	115,9	120,1					
Sachsen-Anhalt	100,0	101,9	112,3	128,1	135,4	140,4	102,6	106,1	115,6	121,0	126,6
Schleswig-Holstein	100,0	102,7	105,0	110,3	117,1	123,8	105,2	106,1	107,7	112,5	116,1
Thüringen	100,0	102,8	104,7	109,4	115,5	122,5	105,1	110,2	118,7	124,6	129,2
Gesamt	100,0	102,3	105,2	108,7	112,0	115,7	102,4	105,0	108,0	111,2	113,9

Tabelle 11: Plätze in WfbM: Index 2001-2006, Angaben der WfbM und der Länder, nach Bundesländern

Hier lässt sich festhalten:

- Die Zunahme der Platzzahlen erfolgte kontinuierlich, und zwar in allen Bundesländern.
- Der Zuwachs beträgt 2006 bezogen auf 2001 rund 16 % (Angaben von 453 WfbM) bzw. rund 14 % (Angaben von 13 Bundesländern).
- Die niedrigsten Zuwächse (unter 10 %) verzeichneten Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg.
- Die höchsten Zuwächse (über 20 %) gab es in Berlin (vgl. dazu die Bemerkungen auf S. 32), den neuen Bundesländern sowie in Schleswig-Holstein.
- Die Zuwachsraten nach WfbM-Angaben und nach Länderangaben liegen im allgemeinen recht nahe beieinander (Differenz von weniger als einem Prozentpunkt). Größere Abweichungen, die allerdings auf Grund der geringeren Beteiligungsquote nicht interpretiert werden sollten, gibt es in Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg. Ebenfalls größere Abweichungen gibt es in Hamburg (vgl. dazu S. 35), dem Saarland und Thüringen.

Der Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2005 und 2006 kommt, bezogen auf 16 (von 23) überörtliche Sozialhilfeträger, zu grundsätzlich ähnlichen Ergebnissen beim Vergleich der Platzzahlen 2006 mit denen des Jahres 2000: Hier beträgt die Zuwachsraten insgesamt 17,3 %, unterdurchschnittliche Zuwächse zeigen sich ebenfalls für Hessen

25 Anmerkungen zu einzelnen Ländern vgl. Tabelle 8, S. 33.

und Baden-Württemberg, überdurchschnittliche für Berlin, Sachsen, Niedersachsen, Brandenburg und das Saarland.²⁶

4.3.2 Entwicklung der Zahl der Personen

Unter „(Beschäftigten) Personen in der WfbM“ werden verstanden die Maßnahmeteilnehmer/-innen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich sowie die im Arbeitsbereich sozialversicherungspflichtig beschäftigten WfbM-Mitarbeiter/-innen, *nicht* aber das *Fachpersonal* der WfbM im Sinne der §§ 9 und 10 der Werkstättenverordnung. *Nicht mitzuzählen* waren im Rahmen dieser Erhebung auch Personen in Tagesförderstätten bzw. auf Plätzen nach § 136 Abs. 3 SGB IX. Anzugeben waren von den WfbM alle Personen, die *am 31.12. des jeweiligen Jahres* am Eingangsverfahren oder an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich teilgenommen hatten oder im Arbeitsbereich beschäftigt waren.

In diesem Abschnitt werden zunächst die Absolutzahlen nach Angaben der Länder, dann der WfbM betrachtet, anschließend die relative Entwicklung, ausgehend vom Jahr 2001 (Indexentwicklung und Vorjahresdifferenzen).

Länderangaben

Zunächst werden die vorliegenden Angaben der Länder wiedergegeben. Generell liegen Angaben zu in WfbM beschäftigten Frauen nur unvollständig vor.

Bundesland	Personen in den Werkstätten des Bundeslandes											
	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Baden-Württemberg	20.548	—	21.427	—	21.963	—	22.326	—	23.590	—	24.537	—
Bayern	27.250	—	28.231	—	29.206	—	30.085	—	31.323	—	32.098	—
Berlin	4.724	—	4.995	—	5.419	—	5.928	—	6.338	2.576	6.763	2.716
Brandenburg ²⁷	7.195	2.797	—	—	7.600	—	8.049	—	8.454	—	8.967	—
Bremen ²⁸	2.315	—	2.423	—	2.516	—	2.579	—	2.666	—	2.683	1.200
Hamburg ²⁹	2.216	953	2.221	955	2.267	952	2.285	1.005	2.317	1.007	2.432	1.021
Hessen	12.778	—	13.207	5.582	13.492	5.667	13.778	5.775	14.241	5.892	14.601	6.065
Mecklenburg-Vp. ³⁰	5.189	1.882	5.509	2.000	5.884	2.167	6.311	2.414	6.806	2.619	7.094	2.768
Niedersachsen												
Nordrhein-Westf.	51.995	—	54.249	—	56.345	—	59.078	—	61.783	—	63.658	—
Rheinland-Pfalz	11.462	—	11.777	—	12.332	—	12.639	5.163	13.006	5.345	13.300	5.524
Saarland	2.744	1.108	2.810	1.132	2.908	1.179	3.043	1.232	3.126	1.260	3.183	1.297
Sachsen												
Sachsen-Anhalt	6.887	2.737	7.113	2.839	7.329	2.913	7.589	3.010	7.971	3.183	8.478	3.475
Schleswig-Holstein ³¹	8.787	—	9.044	3.640	9.489	3.838	9.895	3.999	10.311	4.117	10.662	4.272
Thüringen ³²	6.909	—	7.260	—	7.616	—	8.203	—	8.611	—	8.926	—
Gesamt	159.468	8.369	158.412	11.376	171.969	11.699	178.850	17.367	187.106	20.622	193.537	22.769

Tabelle 12: Personen in den Werkstätten der einzelnen Bundesländer 2001-2006 (Länderangaben)

26 (Bunn u. a. 2007, S. 50, Tab. 9)

27 Brandenburg: Stichtag ist jeweils der 30.06. eines Jahres (statt 31.12.). Für 2002 liegen keine Angaben vor.

28 Bremen: ohne Personen im Eingangsverfahren (Daten nicht verfügbar).

29 Hamburg: Die Zahl der angegebenen Personen ist identisch mit der Zahl der angegebenen Plätze, vgl. Fußnote 21 zu Tabelle 8, S. 33.

30 Mecklenburg-Vorpommern: Die Gesamtzahlen basieren für 2001-2004 auf den Meldungen von 20 WfbM (von insgesamt 22), für 2005 und 2006 auf den Meldungen von 21 WfbM. Die Angaben zu Frauen basieren für 2001-2003 auf 19 WfbM, für 2004 auf 20 WfbM, für 2005 und 2006 auf 21 WfbM.

31 Land Schleswig-Holstein: Angabe für 2001 lag nicht vor, daher entnommen aus Hartmann & Hammerschick (2003, S. 18).

32 Thüringen: Die Werkstattbeschäftigten werden nicht nach Geschlecht erfasst. Es liegen lediglich Gesamtzahlen vor.

Soweit die Angaben vorliegen, weisen alle Bundesländer von 2001 bis 2006 einen kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigten in WfbM auf, in der Gesamtheit ergibt sich ein Zuwachs von 21,3 % (bezüglich Berlin vgl. die Bemerkungen auf S. 32, bezüglich Sachsen-Anhalt vgl. Fußnote 16, S. 32).

Angaben der WfbM

Ähnlich wie bei der Zahl der Plätze haben auch bei den in WfbM beschäftigten Personen etliche WfbM nicht für jedes Jahr eine Angabe gemacht. 451 (von 482) WfbM konnten für die Zeitreihe der Zahl der Personen in WfbM insgesamt 2001-2006 berücksichtigt werden:

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	46	88,5%	46,5%
Bayern	107	74	67	90,5%	62,6%
Berlin	16	16	16	100,0%	100,0%
Brandenburg	28	25	25	100,0%	89,3%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	3	75,0%	75,0%
Hessen	51	36	36	100,0%	70,6%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	14	100,0%	63,6%
Niedersachsen	68	49	45	91,8%	66,2%
Nordrhein-Westfalen	103	80	78	97,5%	75,7%
Rheinland-Pfalz	36	26	24	92,3%	66,7%
Saarland	10	10	7	70,0%	70,0%
Sachsen	59	37	36	97,3%	61,0%
Sachsen-Anhalt	33	12	12	100,0%	36,4%
Schleswig-Holstein	31	22	17	77,3%	54,8%
Thüringen	31	22	22	100,0%	71,0%
Gesamt	701	482	451	93,6%	64,3%

Tabelle 13: Datengüte der Zeitreihe Personen (Gesamt) in WfbM 2001-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die Zahl der Frauen wurde von zahlreichen WfbM überhaupt nicht oder nicht für alle Jahre ausgewiesen. Daher konnten für die Zeitreihe zum Anteil der Frauen nur 402 (von 482) WfbM berücksichtigt werden.

Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Entwicklung der Zahl der Personen in WfbM von 2001 bis 2006 (Gesamtzahlen sowie Frauenanteile). Die Spalte N beinhaltet die Zahl der WfbM, die die jeweilige Basis bilden.

Wie nach den Angaben der Länder, so gilt auch nach den Angaben der WfbM in allen Bundesländern ein kontinuierlicher Anstieg der (beschäftigten) Personen in WfbM. In der Gesamtheit ist (bezogen auf 451 WfbM) von 2001 auf 2006 eine Zunahme von rund 34.500 Personen zu verzeichnen, das entspricht einem Zuwachs von 23,0 %.

Die Zunahme der Zahl der Personen gilt im übrigen für nahezu alle WfbM. Es ließen sich lediglich zwölf (von 482) WfbM ermitteln, bei denen die Zahl der Personen von 2001 auf 2006 abgenommen hat (davon fünf in Baden-Württemberg).

In Hamburg gibt es, wie bereits bei den Plätzen (vgl. S. 35), auch bei der Zahl der Personen Abweichungen zwischen den Angaben der vier WfbM und den Angaben des Landes, allerdings nicht systematisch in einer Richtung. Vielmehr liegen die Angaben der WfbM von 2001 bis 2003 unter denen des Landes, ab 2004 darüber (die maximale Differenz beträgt rund 230 Personen).

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl
Baden-Württemberg	43	13.388	43	13.896	45	14.506	46	15.109	46	15.508	46	16.032
Bayern	66	16.755	66	17.310	66	17.885	66	18.633	66	19.173	67	19.757
Berlin	12	4.726	12	5.002	12	5.426	13	5.932	13	6.306	16	6.763
Brandenburg	25	6.655	25	7.005	25	7.727	25	7.803	25	8.220	25	8.731
Bremen	3	2.326	3	2.449	3	2.553	3	2.613	3	2.669	3	2.683
Hamburg	3	1.989	3	2.057	3	2.144	3	2.360	3	2.549	3	2.641
Hessen	35	10.170	35	10.473	35	10.859	35	11.397	36	11.819	36	12.147
Mecklenburg-Vorpommern	14	4.182	14	4.452	14	4.741	14	5.046	14	5.295	14	5.515
Niedersachsen	40	16.728	41	17.492	41	18.278	43	19.242	44	19.958	45	20.717
Nordrhein-Westfalen	78	41.369	78	43.137	78	45.174	78	47.212	78	49.002	78	50.842
Rheinland-Pfalz	23	8.834	23	9.053	24	9.341	24	9.705	24	9.981	24	10.235
Saarland	7	2.641	7	2.711	7	2.803	7	2.894	7	2.961	7	3.039
Sachsen	35	7.285	35	7.654	35	7.999	35	8.333	35	8.649	36	9.013
Sachsen-Anhalt	12	2.800	12	2.897	12	3.096	12	3.361	12	3.551	12	3.759
Schleswig-Holstein	16	5.728	16	5.844	17	6.077	17	6.331	17	6.519	17	6.816
Thüringen	21	4.615	21	4.972	21	5.254	21	5.643	21	5.792	22	6.037
Gesamt	433	150.191	434	156.404	438	163.863	442	171.614	444	177.952	451	184.727

Tabelle 14: Personen in WfbM 2001-2006 (Zeitreihe) – Gesamtzahl, nach Bundesländern

Der Frauenanteil liegt im Mehrjahresverlauf recht stabil bei rund 41 %. Zwischen den Bundesländern gibt es kleinere Unterschiede, der Anteil der Frauen schwankt zwischen rund 39 % und rund 43 % (Bayern).

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil
Baden-Württemberg	37	41,4%	37	41,8%	39	41,2%	40	41,3%	40	41,1%	40	41,2%
Bayern	61	43,8%	61	43,8%	61	43,5%	61	43,3%	61	43,2%	61	42,9%
Berlin	12	41,5%	12	40,5%	12	40,6%	13	40,6%	13	40,9%	16	40,2%
Brandenburg	24	39,0%	24	38,7%	24	38,2%	24	40,8%	24	39,6%	24	39,7%
Bremen	3	41,6%	3	41,8%	3	41,7%	3	41,5%	3	41,0%	3	40,7%
Hamburg	3	41,8%	3	41,5%	3	40,9%	3	41,1%	3	38,8%	3	41,9%
Hessen	32	41,6%	32	41,6%	32	40,9%	32	40,8%	33	40,5%	33	40,5%
Mecklenburg-Vorpommern	14	38,3%	14	38,1%	14	38,5%	14	38,6%	14	38,8%	14	39,2%
Niedersachsen	32	41,3%	33	41,2%	33	41,1%	35	40,9%	36	41,2%	37	41,1%
Nordrhein-Westfalen	63	41,1%	63	41,4%	63	41,0%	63	41,0%	63	41,0%	63	41,2%
Rheinland-Pfalz	20	40,7%	20	41,0%	21	41,1%	21	40,4%	21	40,6%	21	40,8%
Saarland	7	40,8%	7	40,8%	7	41,0%	7	40,6%	7	40,5%	7	40,5%
Sachsen	31	37,6%	31	37,3%	31	38,2%	31	38,4%	31	39,0%	32	38,9%
Sachsen-Anhalt	12	38,6%	12	38,8%	12	38,2%	12	38,6%	12	39,2%	12	38,9%
Schleswig-Holstein	14	39,8%	14	39,5%	15	39,4%	15	39,2%	15	38,7%	15	38,6%
Thüringen	20	39,0%	20	39,9%	20	40,4%	20	37,9%	20	39,6%	21	39,6%
Gesamt	385	41,0%	386	41,0%	390	40,8%	394	40,8%	396	40,8%	402	40,8%

Tabelle 15: Personen in WfbM 2001-2006 (Zeitreihe) – Anteile der Frauen, nach Bundesländern

Für das Jahr 2006 haben weitaus mehr WfbM Angaben zur Zahl der Frauen gemacht (466 von 482). Das Ergebnis entspricht jedoch dem Mehrjahresverlauf, der Anteil der Frauen liegt insgesamt bei 41 %³³, mit geringen Schwankungen zwischen den Bundesländern:

33 Der bei der Bedarfserhebung für 2001 ermittelte Anteil der Frauen an den Personen in den WfbM lag bei 41,65 % (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 22).

Bundesland	WfbM N	Personen 2006		
		insgesamt Anzahl	darunter Frauen Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	50	16.389	6.784	41,4%
Bayern	72	20.544	8.796	42,8%
Berlin	16	6.763	2.722	40,2%
Brandenburg	25	8.731	3.447	39,5%
Bremen	3	2.683	1.093	40,7%
Hamburg	4	3.306	1.396	42,2%
Hessen	36	12.147	4.885	40,2%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.515	2.160	39,2%
Niedersachsen	47	20.940	8.555	40,9%
Nordrhein-Westfalen	73	48.530	20.305	41,8%
Rheinland-Pfalz	25	10.550	4.326	41,0%
Saarland	10	3.270	1.310	40,1%
Sachsen	37	9.256	3.759	40,6%
Sachsen-Anhalt	12	3.759	1.463	38,9%
Schleswig-Holstein	20	7.620	3.167	41,6%
Thüringen	22	6.037	2.384	39,5%
Gesamt	466	186.040	76.552	41,1%

Tabelle 16: Personen in WfbM 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern

Ebenso wie bei den Plätzen in WfbM (vgl. Abschnitt 4.3.1, S. 32) lässt sich auch für die Personenzahlen in WfbM ein Index für die Jahre 2002 bis 2006 mit dem Bezug auf das Jahr 2001 als Basisjahr (= 100) bilden (vgl. Tabelle 17, S. 40).

- Basierend auf den Angaben der 451 WfbM beträgt der Indexwert im Jahr 2006 für die Gesamtheit 123,0, nach den Länderangaben liegt er bei 121,3.
- Deutlich *zurückhaltender* verlief die Entwicklung in den Bundesländern Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz und Saarland.
- Eine *überdurchschnittliche* Zunahme der Personen zeigte sich nach den Angaben der WfbM und des jeweiligen Landes in Berlin (vgl. die Bemerkungen zur Entwicklung der Plätze, S. 32), Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Eine überdurchschnittliche Zunahme nach den Angaben der WfbM, *nicht* aber nach Angaben des Landes, lässt sich für Hamburg, Brandenburg und Sachsen-Anhalt feststellen.
- Relativ hohe Übereinstimmung zwischen WfbM- und Länderangaben bezüglich der relativen Entwicklung zeigt sich in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen. Sehr deutliche abweichende Angaben gibt es für Hamburg (vgl. dazu Bemerkung auf S. 37) und Sachsen-Anhalt (hier relativ geringe WfbM-Beteiligung), etwas geringere Abweichungen für Brandenburg (hier unterschiedlicher Stichtag), Hessen und Mecklenburg-Vorpommern.

Worauf die Unterschiede in der Entwicklung zwischen den Bundesländern zurückzuführen sind, ließ sich, über die bereits gegebenen Hinweise hinaus, nicht im einzelnen klären.³⁴

34 Zu prüfen wäre die anlässlich einer Diskussion im Beirat geäußerte Überlegung, die Aufnahmeverpflichtung in WfbM könnte in den Bundesländern eventuell unterschiedlich interpretiert werden – entweder im Sinne einer „sofortigen Aufnahmeverpflichtung“, was eher zu einer Überbelegung in den WfbM führen würde, oder aber im Sinne einer „Aufnahmeverpflichtung im Rahmen vorhandener Kapazitäten“, was dann zu „Wartelisten“ und, im Ergebnis, zu einer zurückhaltenderen Entwicklung der Personenzahlen in WfbM führen würde. Die Ergebnisse des folgenden Abschnitts 4.3.3 (S. 41) zum Belegungsgrad scheinen jedoch nahezuzeigen, daß diese These allenfalls teilweise zutreffen kann.

	2001	Angaben der WfbM					Angaben der Länder ³⁵				
		2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Bundesland	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index	Index
Baden-Württemberg	100,0	103,8	108,4	112,9	115,8	119,7	104,3	106,9	108,7	114,8	119,4
Bayern	100,0	103,3	106,7	111,2	114,4	117,9	103,6	107,2	110,4	114,9	117,8
Berlin	100,0	105,8	114,8	125,5	133,4	143,1	105,7	114,7	125,5	134,2	143,2
Brandenburg	100,0	105,3	116,1	117,3	123,5	131,2	–	105,6	111,9	117,5	124,6
Bremen	100,0	105,3	109,8	112,3	114,7	115,3	104,7	108,7	111,4	115,2	115,9
Hamburg	100,0	103,4	107,8	118,7	128,2	132,8	100,2	102,3	103,1	104,6	109,7
Hessen	100,0	103,0	106,8	112,1	116,2	119,4	103,4	105,6	107,8	111,4	114,3
Mecklenburg-Vorpommern	100,0	106,5	113,4	120,7	126,6	131,9	106,2	113,4	121,6	131,2	136,7
Niedersachsen	100,0	104,6	109,3	115,0	119,3	123,8					
Nordrhein-Westfalen	100,0	104,3	109,2	114,1	118,5	122,9	104,3	108,4	113,6	118,8	122,4
Rheinland-Pfalz	100,0	102,5	105,7	109,9	113,0	115,9	102,7	107,6	110,3	113,5	116,0
Saarland	100,0	102,7	106,1	109,6	112,1	115,1	102,4	106,0	110,9	113,9	116,0
Sachsen	100,0	105,1	109,8	114,4	118,7	123,7					
Sachsen-Anhalt	100,0	103,5	110,6	120,0	126,8	134,3	103,3	106,4	110,2	115,7	123,1
Schleswig-Holstein	100,0	102,0	106,1	110,5	113,8	119,0	102,9	108,0	112,6	117,3	121,3
Thüringen	100,0	107,7	113,8	122,3	125,5	130,8	105,1	110,2	118,7	124,6	129,2
Gesamt	100,0	104,1	109,1	114,3	118,5	123,0	–	107,8	112,2	117,3	121,3

Tabelle 17: Personen in WfbM: Index 2001-2006, Angaben der WfbM und der Länder, nach Bundesländern

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung in Form von (absoluten und relativen) Vorjahresdifferenzen dar, basierend auf den Angaben der WfbM.

Bundesland	2001 auf 2002		2002 auf 2003		2003 auf 2004		2004 auf 2005		2005 auf 2006	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Baden-Württemberg	508	3,8%	610	4,4%	603	4,2%	399	2,6%	524	3,4%
Bayern	555	3,3%	575	3,3%	748	4,2%	540	2,9%	584	3,0%
Berlin	276	5,8%	424	8,5%	506	9,3%	374	6,3%	457	7,2%
Brandenburg	350	5,3%	722	10,3%	76	1,0%	417	5,3%	511	6,2%
Bremen	123	5,3%	104	4,2%	60	2,4%	56	2,1%	14	0,5%
Hamburg	68	3,4%	87	4,2%	216	10,1%	189	8,0%	92	3,6%
Hessen	303	3,0%	386	3,7%	538	5,0%	422	3,7%	328	2,8%
Mecklenburg-Vorpommern	270	6,5%	289	6,5%	305	6,4%	249	4,9%	220	4,2%
Niedersachsen	764	4,6%	786	4,5%	964	5,3%	716	3,7%	759	3,8%
Nordrhein-Westfalen	1.768	4,3%	2.037	4,7%	2.038	4,5%	1.790	3,8%	1.840	3,8%
Rheinland-Pfalz	219	2,5%	288	3,2%	364	3,9%	276	2,8%	254	2,5%
Saarland	70	2,7%	92	3,4%	91	3,2%	67	2,3%	78	2,6%
Sachsen	369	5,1%	345	4,5%	334	4,2%	316	3,8%	364	4,2%
Sachsen-Anhalt	97	3,5%	199	6,9%	265	8,6%	190	5,7%	208	5,9%
Schleswig-Holstein	116	2,0%	233	4,0%	254	4,2%	188	3,0%	297	4,6%
Thüringen	357	7,7%	282	5,7%	389	7,4%	149	2,6%	245	4,2%
Gesamt	6.213	4,1%	7.459	4,8%	7.751	4,7%	6.338	3,7%	6.775	3,8%

Tabelle 18: Personen in WfbM: Vorjahresdifferenzen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Bundesländern

Eine Darstellung der Zahl der WfbM-Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM, für die der überörtliche Träger der Sozialhilfe Kostenträger ist, findet sich für 2002 bis 2006 in Form der Kennzahl „Leistungsberechtigte pro 1.000 Einwohner im Alter von 18 bis unter 65 Jahre“, aufgeschlüsselt nach den einzelnen überörtlichen Sozialhilfeträgern, bei Bunn u. a. (2007, S. 50f, Abb. 33).

35 zu den Länderangaben vgl. die Anmerkungen zu Tabelle 12, S. 36.

4.3.3 Gegenüberstellung von Platzzahlen und Personen in der Werkstatt

Wie aus den vorangegangenen Abschnitten erkennbar war, liegt die Zahl der Personen in WfbM insgesamt über derjenigen der Plätze in WfbM.

Die folgende Tabelle zeigt das Verhältnis von Personen zu angegebenen Plätzen – dieses Verhältnis wird hier als „Belegungsgrad“ bezeichnet. Dabei wurden alle die WfbM berücksichtigt, die innerhalb des Betrachtungszeitraums in jedem Jahr, in dem sie tatsächlich bestanden, Angaben sowohl zu den Plätzen als auch der Gesamtzahl der Personen in der Werkstatt gemacht haben (vgl. Abschnitt 4.1.2, S. 26). Die Spalte N weist jeweils aus, auf wievielen WfbM die Angaben beruhen.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Personen/ Plätze %	N	Personen/ Plätze %	N	Personen/ Plätze %	N	Personen/ Plätze %	N	Personen/ Plätze %	N	Personen/ Plätze %
Baden-Württemberg	43	100,4%	43	101,7%	45	103,1%	46	106,4%	46	109,1%	46	109,8%
Bayern	64	100,3%	64	102,8%	64	103,3%	64	104,1%	64	105,3%	65	106,7%
Berlin	11	100,3%	11	101,5%	11	101,8%	12	102,7%	12	101,2%	15	98,1%
Brandenburg	22	95,3%	22	96,7%	22	103,4%	22	99,6%	22	100,2%	22	99,9%
Bremen	3	101,2%	3	103,2%	3	104,3%	3	102,9%	3	102,4%	3	101,2%
Hamburg	3	96,9%	3	99,2%	3	100,3%	3	107,2%	3	110,8%	3	103,6%
Hessen	34	97,9%	34	99,6%	34	101,7%	34	105,0%	35	105,6%	35	107,9%
Mecklenburg-Vorpommern	13	104,3%	13	107,1%	13	110,3%	13	109,4%	13	110,8%	13	108,3%
Niedersachsen	39	98,4%	40	101,6%	40	104,4%	42	107,0%	43	107,5%	44	107,8%
Nordrhein-Westfalen	76	100,9%	76	103,0%	76	105,7%	76	106,2%	76	107,0%	76	108,6%
Rheinland-Pfalz	22	100,6%	22	101,0%	23	101,5%	23	104,5%	23	106,7%	23	108,1%
Saarland	7	93,8%	7	94,3%	7	96,8%	7	98,9%	7	100,6%	7	97,0%
Sachsen	30	97,0%	30	97,7%	30	98,3%	30	99,1%	30	99,7%	31	100,5%
Sachsen-Anhalt	11	122,7%	11	124,4%	11	120,7%	11	114,6%	11	114,8%	11	117,4%
Schleswig-Holstein	16	109,3%	16	109,2%	17	111,0%	17	110,2%	17	107,7%	17	106,5%
Thüringen	21	98,0%	21	102,7%	21	106,6%	21	109,6%	21	106,5%	22	104,7%
Gesamt	415	100,3%	416	102,2%	420	104,2%	424	105,5%	426	106,2%	433	106,7%

Tabelle 19: Personen/Plätze 2001-2006 (Zeitreihe) nach Bundesländern

In der Gesamtheit nimmt der Belegungsgrad von 2001 bis 2006 zu, er liegt im Jahr 2006 bei rund 107 %. Dabei gibt es in den einzelnen Bundesländern durchaus unterschiedliche Entwicklungen:

- Den *höchsten* Belegungsgrad im Jahr 2006 weisen Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Hessen und Niedersachsen auf, den *niedrigsten* das Saarland, Berlin, Brandenburg, Sachsen und Bremen.
- Eine kontinuierliche Zunahme des Belegungsgrades gibt es in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.
- Einen „Gipfel“ des Belegungsgrades in den Jahren 2003, 2004 oder 2005 mit einem Absinken auf 2006 erkennt man in Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, evtl. dem Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen.
- Eher eine Abnahme des Belegungsgrades gibt es in Sachsen-Anhalt.

Für das Jahr 2006 können die Angaben von mehr WfbM berücksichtigt werden (472 von 482), das Ergebnis bestätigt aber dasjenige für das Jahr 2006 aus der Zeitreihe:

Bundesland	WfbM	Plätze	Personen	Personen/Plätze %
Baden-Württemberg	52	15.782	17.411	110,3%
Bayern	73	19.906	21.041	105,7%
Berlin	16	6.837	6.763	98,9%
Brandenburg	24	8.348	8.357	100,1%
Bremen	3	2.651	2.683	101,2%
Hamburg	4	3.136	3.306	105,4%
Hessen	35	10.981	11.845	107,9%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.057	5.515	109,1%
Niedersachsen	47	19.325	20.799	107,6%
Nordrhein-Westfalen	79	47.536	51.596	108,5%
Rheinland-Pfalz	25	9.444	10.159	107,6%
Saarland	10	3.407	3.270	96,0%
Sachsen	35	8.561	8.620	100,7%
Sachsen-Anhalt	12	3.254	3.759	115,5%
Schleswig-Holstein	21	7.571	7.954	105,1%
Thüringen	22	5.768	6.037	104,7%
Gesamt	472	177.564	189.115	106,5%

Tabelle 20: Personen/Plätze 2006 nach Bundesländern

Zu berücksichtigen ist, daß in den Belegungsgrad auch Personen eingehen, die sich in Teilzeitbeschäftigung befinden. Inwieweit sich in WfbM gegebenenfalls mehrere Teilzeitbeschäftigte einen WfbM-Platz teilen, muß im Rahmen der vorliegenden Untersuchung offen bleiben (vgl. den folgenden Abschnitt).

Die Differenz zwischen Werkstattbeschäftigten und Plätzen betrug im Jahr 2006, bezogen auf 472 WfbM, rund 11.500 Personen – 2001 betrug sie, bezogen auf 634 WfbM, insgesamt nur 693 Personen.³⁶

Im Jahr 2003 war die Empfehlung ausgesprochen worden, „dass die Werkstattträger eine kurzfristige Überbelegung von einem Prozent praktizieren. Diese sollte jedoch nicht länger als ein Jahr dauern und ist für das Jahr mit einzuplanen, in dem die Anzahl der Werkstattbeschäftigten den Höchststand erreicht.“ (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 59). Hier ist festzustellen, daß die „Überbelegung“ seit 2001 in vielen Fällen weit über einem Prozent liegt und oft über mehrere Jahre anhält.

36 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 18, Abbildung 8).

4.3.4 Teilzeitplätze und Personen in Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wurde im Rahmen dieser Bestandserhebung untersucht als *eine* Variante des Arbeitsangebots der WfbM, die (auch) hinsichtlich des Bedarfs an (Vollzeitäquivalenten von) Werkstattplätzen diskutiert wurde und wird.

In diesem Abschnitt geht es zunächst um die Teilzeitplätze in WfbM, anschließend um die Teilzeitbeschäftigten. Im Blick auf die Diskussion des „Einsparpotentials“ an Vollzeitplätzen erfolgt ein Blick auf die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Teilzeitplätze

Die gesetzlichen Leistungsträger haben die Möglichkeit, im Rahmen der Vereinbarungen mit den WfbM als Leistungserbringern Plätze in WfbM *förmlich als Teilzeitplätze* zu vereinbaren. Zum Ausmaß solcher explizit vereinbarten Teilzeitplätze in den Jahren 2001 bis 2006 wurden die WfbM befragt.

Nur 105 (von 482) WfbM haben für den Mehrjahreszeitraum 2001 bis 2006 zumindest einen vereinbarten Teilzeitarbeitsplatz angegeben. Die Zahl der von den WfbM angegebenen Plätze betrug rund 700 im Jahr 2001, die für die Folgejahre angegebenen Teilzeitplätze steigen an bis auf rund 1.650 im Jahr 2006. Fast zwei Fünftel dieser Plätze entfielen auf Nordrhein-Westfalen, sie spielen in diesem Bundesland also eine besondere Rolle.

Teilzeitbeschäftigte

Nach § 6 Abs. 1 WVO beträgt die reguläre Beschäftigungszeit im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich der WfbM zwischen 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich, einschließlich Erholungspausen und Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen.

Teilzeitbeschäftigung in WfbM ist nach zwei rechtlich unterschiedlichen Varianten möglich:

1. Nach § 6 Abs. 2 WVO ist einzelnen Beschäftigten „eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint“.
2. Unabhängig davon gilt auch in WfbM das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Teilzeitbeschäftigung ist also auch auf dieser rechtlichen Basis möglich.

Eine zeitliche Untergrenze der Teilzeitbeschäftigung ist in der WVO nicht vorgesehen. Die BAGüS geht in ihren Werkstattempfehlungen, unter Bezug auf § 102 Abs. 2 SGB IX³⁷, von einer Untergrenze von auf Dauer 15 Stunden wöchentlich aus (zuzüglich Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen) – darunter seien die Zielsetzungen der Werkstattleistungen nicht mehr erreichbar.³⁸

Die beiden rechtlichen Varianten von Teilzeitbeschäftigung in WfbM können, zumindest im Arbeitsbereich, unterschiedliche finanzielle Konsequenzen für die Teilzeitbeschäftigten haben: Grundbetrag des Arbeitsentgelts und Arbeitsförderungsgeld dürfen von der WfbM nur bei Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG anteilig gekürzt werden, nicht aber bei Teilzeit nach § 6 Abs. 2 WVO.³⁹

Hinsichtlich der Vergütung an WfbM bei Teilzeitbeschäftigung geht die BAGüS davon aus, „dass die verkürzte Beschäftigungszeit (= verkürzte Leistungszeit) ihren Niederschlag in einer verminderten Vergütung finden muss.“⁴⁰

37 Darin geht es um die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben als eine der Aufgaben des Integrationsamtes und im Besonderen um eine Begriffsbestimmung des „Arbeitsplatzes“.

38 BAGüS (2005, S. 75, Tz. 8.4). Hier werden auch weitere Anforderungen an Teilzeitbeschäftigung formuliert wie beispielsweise „die vorherige Zustimmung des zuständigen Rehabilitationsträgers nach Beratung im Fachausschuss in jedem Einzelfall“.

39 BAGüS (2005, S. 72, 74, Tz. 8.2.3).

40 BAGüS (2005, S. 87, Tz. 10.4.3).

Im Rahmen der Bestandserhebung wurden die WfbM zur Zahl der im Arbeitsbereich teilzeitbeschäftigten Personen im Jahr 2006 befragt. Dabei wurde jedoch nicht zwischen den beiden oben beschriebenen rechtlichen Grundlagen für eine Teilzeitbeschäftigung differenziert.⁴¹

Knapp die Hälfte der WfbM gab an, im Arbeitsbereich Personen in Teilzeit zu beschäftigen. Insgesamt handelt es sich dabei um rund 5.600 Personen. Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten im Arbeitsbereich insgesamt beträgt ihr Anteil 3,4 %. Besonders hohe Anteile weisen Bremen und Hamburg aus.

Bundesland	WfbM			Personen im Arbeitsbereich		
	insgesamt	darunter: mit mind. 1 Teilzeitbeschäftigten		insgesamt	darunter: in Teilzeit	
	Anzahl	Anzahl	Quote	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	52	22	42,3%	14.876	647	4,3%
Bayern	73	42	57,5%	18.764	841	4,5%
Berlin	13	7	53,8%	5.319	248	4,7%
Brandenburg	25	8	32,0%	7.200	236	3,3%
Bremen	3	2	66,7%	2.375	244	10,3%
Hamburg	4	4	100,0%	2.747	283	10,3%
Hessen	36	13	36,1%	10.572	176	1,7%
Mecklenburg-Vorpommern	14	12	85,7%	4.846	191	3,9%
Niedersachsen	48	18	37,5%	18.426	446	2,4%
Nordrhein-Westfalen	79	34	43,0%	44.606	863	1,9%
Rheinland-Pfalz	26	15	57,7%	9.402	489	5,2%
Saarland	10	3	30,0%	2.866	67	2,3%
Sachsen	37	23	62,2%	8.035	274	3,4%
Sachsen-Anhalt	12	7	58,3%	3.114	52	1,7%
Schleswig-Holstein	22	12	54,5%	6.924	378	5,5%
Thüringen	22	9	40,9%	5.150	205	4,0%
Gesamt	476	231	48,5%	165.222	5.640	3,4%

Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigung in WfbM 2006 nach Bundesländern

Es gibt allerdings starke Indizien für die Annahme, daß der Umfang der von den WfbM angegebenen Teilzeitbeschäftigung erheblich untererfaßt sein könnte, sowohl hinsichtlich der Zahl der WfbM, in denen es Teilzeitbeschäftigung gibt, als auch hinsichtlich der Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen in WfbM.⁴²

- Bremen: Nach Kenntnis des Landes bieten alle drei WfbM Teilzeitbeschäftigung an, sie hatten im Berufsbildungsbereich insgesamt 95, im Arbeitsbereich 464 Teilzeitbeschäftigte (Angaben aus 2005 bzw. 2006). Für den Arbeitsbereich entspräche das einer Quote von 17,3 %.
- Berlin: Nach Angaben der Senatsverwaltung arbeiten 832 Personen (11,7 %) in WfbM mit verkürzter Anwesenheitszeit.⁴³

Die im Jahr 2003 formulierte Annahme, es könnte bei rund 5.000 teilzeitarbeitenden WfbM-Beschäftigten gelingen, daß sie sich einen Werkstattplatz teilen (Hartmann und Hammer-schick 2003, S. 59), kann an Hand der vorliegenden Daten nicht geprüft werden.⁴⁴ Die Zahl scheint jedoch recht hoch gegriffen: Selbst wenn man annimmt, daß die hier für 482 WfbM

41 Die Fragestellung war im übrigen auf die Zahl der Teilzeitbeschäftigten gerichtet – es liegen also keine Erkenntnisse über die Zahl der Anträge auf Teilzeitbeschäftigung von WfbM-Beschäftigten oder die Zahl der in den Fachausschüssen erörterten Einzelfälle (sowie die Ergebnisse der Erörterung) vor.

42 Ein Vergleich mit den Zahlen für 2001 aus der Bedarfserhebung ist leider nicht möglich, da damals keine Angaben zur Teilzeitbeschäftigung ausgewiesen wurden.

43 Quelle: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 29.04.2008

44 Die Frage der Teilzeitarbeit wurde in der aktuellen Bestandserhebung nicht vertieft. Unter anderem liegen keine Informationen zum Umfang der Teilzeit der einzelnen Beschäftigten oder zur Lage ihrer Teilzeitarbeit (Vormittag, Nachmittag) vor. Eine eventuelle „Werkstattplatzteilung“ wurde nicht erfragt.

ermittelte Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 100 % untererfaßt ist, würden sich, geschätzt für alle WfbM, etwa 16.000 teilzeitbeschäftigte Personen insgesamt ergeben. Bei einem knappen Drittel von ihnen müßte, um auf die Zahl von 5.000 zu kommen, ein Werkstattplatz-Teilungsmodell umgesetzt werden. Daß dies aus verschiedenen Gründen ein *sehr* hochgestecktes Ziel wäre, wird der folgende Exkurs argumentativ untermauern.

Exkurs: Teilzeitbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Teilzeitbeschäftigung wird in der Arbeitsmarktforschung – in Abgrenzung zum klassischen Normalarbeitsverhältnis – als eine der „atypischen“ oder „flexiblen“ oder „nicht standardisierten“ Beschäftigungsformen verstanden, wozu beispielsweise auch befristete Arbeitsverhältnisse gehören.⁴⁵

Zur Eingrenzung von Teilzeitbeschäftigung werden unterschiedliche **Begriffe** verwendet, die teils auf den Umfang der Wochenarbeitszeit, teils auf die Sozialversicherungspflicht, teils auf die Datenquelle abstellen. Teilzeitbeschäftigte umfassen die *geringfügig* Teilzeitbeschäftigten sowie die *regulär* Teilzeitbeschäftigten.⁴⁶ Zur *geringfügigen* Beschäftigung zählen die Mini-Jobs⁴⁷ – 2004 machten geringfügig Beschäftigte 54 % aller Teilzeitbeschäftigten aus.⁴⁸ Zu den *regulär* Teilzeitbeschäftigten zählen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeamte.⁴⁹ Regulär sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte sind die hier primär interessierende Gruppe.

Der **Anteil der Teilzeitbeschäftigung** an den Arbeitsverhältnissen hat stetig zugenommen, wobei der Anteil in Westdeutschland etwas höher ist als in Ostdeutschland: Der Anteil der Teilzeitverträge (ohne geringfügige Beschäftigung) ist in Ostdeutschland von 7,5 % im Jahr 1991 gestiegen über 8,3 % im Jahr 2000 auf 10,1 % im Jahr 2004, in Westdeutschland von 9,0 % im Jahr 1985 über 10,1 % im Jahr 1991 und 11,7 % im Jahr 2000 auf 12,3 % im Jahr 2004.⁵⁰ Teilzeitbeschäftigung ohne Mini- und Midi-Jobs machte am 30.06.2003 in Ostdeutschland 10 %, in Westdeutschland 9 % der Arbeitsverhältnisse aus.⁵¹

Die **Teilzeitquote**, d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (der jeweiligen Untergruppe) an allen abhängig Beschäftigten (der jeweiligen Untergruppe), ist ebenfalls gestiegen, wobei sich hier neben dem Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland eine noch deutlichere Geschlechterdifferenz zeigt: Frauen sind in erheblich größerem Ausmaß teilzeitbeschäftigt als Männer. Die Teilzeitquoten (einschließlich geringfügige Beschäftigung) sind gestiegen von 15,7 % (Männer: 4,0 %; Frauen: 30,7 %) im Jahr 1991 auf 31,6 % (Männer: 15,4 %; Frauen: 48,6 %) im Jahr 2004.⁵² Daß Teilzeitbeschäftigung „frauentypisch“ ist, wird durch ihren Anteil von gut vier Fünftel an allen Teilzeitbeschäftigten (einschließlich nicht sozialversicherungspflichtiger Teilzeit) unterstrichen.⁵³ Daher liegt die Teilzeitquote auch höher in Branchen mit hohen Frauenanteilen.⁵⁴

45 vgl. z. B. Keller und Seifert (2008, S. 7).

46 Wanger (2006b, S. 15).

47 vgl. Bellmann u. a. (2004, S. 47f).

48 Wanger (2006b, S. 15).

49 Wanger (2006a, S. 5).

50 Grotheer und Struck (2003, S. 29) sowie Struck (2006, S. 36, Abb. 1).

51 Bellmann u. a. (2004, S. 39, Abb. 6).

52 Wanger (2006b, S. 43, Tab. 2). Der Unterschied zwischen Frauen und Männern war in Westdeutschland bereits früher sehr ausgeprägt, vgl. zu den Teilzeitquoten bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 1974-1994 Kohler und Spitznagel (1995, S. 358, Übersicht 6).

53 Stand 30.06.2003: Anteil Frauen an Teilzeit (einschließlich nicht sozialversicherungspflichtiger Teilzeit): Ostdeutschland 81 %. Westdeutschland 82 % (Bellmann u. a. 2004, S. 43, Tab. 17).

54 Wanger (2006a, S. 2).

In etwa zwei Fünftel der **Betriebe** gibt es regulär (d. h. ohne geringfügig Beschäftigte) Teilzeitbeschäftigte.⁵⁵ Hinsichtlich der **Beschäftigungswirksamkeit** von Teilzeitarbeitsplätzen sind die Befunde von Betriebsbefragungen aber eher ernüchternd. Hier werden drei Varianten unterschieden: 1. Teilzeitarbeitsarbeitsplatz als *zusätzlicher* Arbeitsplatz; 2. *Umwandlung* eines Vollzeitarbeitsplatzes in einen Teilzeitarbeitsplatz; 3. *Aufteilung* eines Vollzeitarbeitsplatzes in zwei (oder mehr) Teilzeitarbeitsplätze – dies ist im Blick auf die WfbM-Plätze die eigentlich interessante Variante. Sie ist aber zugleich die seltenste: Im Herbst 2004 gaben nur 4 % der Betriebe, die in den letzten 12 Monaten einen Teilzeitplatz eingerichtet hatten, bei der Nutzung dieser Variante „häufig“ an, weitere 21 % „manchmal“.⁵⁶

Dies führt zu den **Motiven der Betriebe** zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie liegen vor allem in der Anpassung an den aktuellen Arbeitskräftebedarf, an zweiter Stelle werden die individuellen Wünsche der Beschäftigten genannt.⁵⁷ In einer etwas älteren Befragung gaben Betriebe folgende **Hemmnisse** an, die der Einrichtung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen im Wege stünden: 38 % sahen Arbeitsplätze für höherqualifizierte oder mit großer körperlicher Belastung verbundene Arbeitsplätze als nicht teilbar an. 27 % nannten die relativ hohen Kosten der Arbeitsplatzausstattung, Einarbeitung und Verwaltung sowie die zu geringe Auslastung eines Teilzeitplatzes; 22 % sahen Teilzeitarbeitsplätze als zeitlich zu wenig flexibel: die meisten wollten nur vormittags arbeiten (nach einer IHK-Studie: nur 11 % wollten nachmittags arbeiten).⁵⁸

Dies führt nun wiederum zu den **Motiven von Beschäftigten**. Teilzeitarbeit wird in der Regel in Zusammenhang mit Familie und Kindern oder auch pflegebedürftigen Familienmitgliedern gebracht, wobei stets die immer noch „traditionelle“ Rollenaufteilung und der damit verbundene hohe Anteil der Frauen herausgestellt wird.⁵⁹ In einer Befragung nannten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollten, insgesamt am häufigsten folgende Gründe: aus Erwerbsarbeit resultierende Belastungen reduzieren (31 %), „Zeit ist wichtiger als Geld“ (27 %), „außerberufliche“ Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Versorgung von Pflegebedürftigen) (24 %) – die Verteilung dieser Gründe ist aber deutlich abhängig vom Alter, vom Geschlecht sowie davon, ob Kinder im Haushalt leben.⁶⁰

Bei WfbM-Beschäftigten dürften diese Motive eine geringere Rolle spielen. WfbM sind sicherlich eher als Betriebe in der Lage, auf subjektiv empfundene Belastung flexibel zu reagieren. Eigene Familie und Kinder oder Pflege von Familienangehörigen dürften, zieht man den Familienstand als Indiz heran, bei Beschäftigten in WfbM eher noch weniger verbreitet sein als bei Menschen mit Behinderung insgesamt: Nach den Mikrozensus-Daten 2005 war in allen Altersgruppen außer „80 und mehr“ der Anteil der Ledigen bei den behinderten Menschen höher als bei den nichtbehinderten. Besonders deutlich war der Unterschied bei der Altersgruppe „25 bis unter 45“: Menschen dieser Altersgruppe mit Behinderung waren zu 49 % ledig, bei den nichtbehinderten Personen waren es nur 36 %.⁶¹ In diese Richtung könnte auch die Verteilung der Wohnformen bei Leistungsberechtigten in WfbM interpretiert werden: Nach Angaben von 11 überörtlichen Trägern der Sozialhilfe lag der Anteil des privaten Wohnens im Jahr 2006 zwischen 45 % und 66 %.⁶²

55 Im Herbst 2004: 39 % (Wanger 2006a, S. 1).

56 Wanger (Wanger 2006a, S. 4, Tab. 1). Ähnlich bereits für den Zeitraum 1984-1993: Häufigste Variante war die *Umwandlung* eines Vollarbeitsplatzes in einen Teilzeitarbeitsplatz. (Kohler und Spitznagel 1995, S. 349; 362, Übersicht 16).

57 Wanger (2006a, S. 3, Abb. 2); so die Motive auch schon 1988 (Kohler und Spitznagel 1995, S. 346).

58 Kohler und Spitznagel (1995, S. 352f).

59 Kohler und Spitznagel (1995, S. 349f); Wanger (2006b, S. 30f); Bauer u. a. (2004, S. 13); zu Teilzeit im Zusammenhang mit Beruf und Familie vgl. auch: Klenner und Schmidt (2007), Klenner und Pfahl (2008).

60 Bauer u. a. (2004, S. S. 66, Tab. III-25; S. 67, Tab. III-26).

61 Pfaff (Pfaff 2006, S. 1269, Tab. 2).

62 Bunn u. a. (2007, S. 54, Abb. 37)

Schließlich wäre auch noch die „**Freiwilligkeit**“ von Teilzeitarbeit zu hinterfragen. Bei einem erheblichen Teil der Betroffenen dürfte Teilzeitbeschäftigung nicht ihrem Wunsch entsprechen. Befragte Teilzeitbeschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigung) wollten zu 38 % ihre Wochenarbeitszeit verlängern; bei den unter 19 Wochenstunden Teilzeitbeschäftigten betrug dieser Anteil sogar 54 %.⁶³

Fazit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM betrug nach deren Angaben im Jahr 2006 rund 5.600 Personen oder 3,4 % aller im Arbeitsbereich Beschäftigten. Allerdings muß wohl von einer starken Untererfassung der Teilzeitbeschäftigung ausgegangen werden.

Im Vergleich zur Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist festzuhalten, daß einerseits der Anteil der WfbM mit (zumindest einem) Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsbereich größer ist als der Anteil der Betriebe mit (zumindest einem) regulären Teilzeitarbeitsplatz, andererseits der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM deutlich unter dem Anteil der regulären Teilzeitbeschäftigung in Betrieben liegt.

Auch wenn man davon ausgeht, daß die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsbereich untererfaßt ist und tatsächlich erheblich höher liegt: Die Empfehlung aus dem Jahr 2003, bei 5.000 WfbM-Beschäftigten in Teilzeit durch Aufteilung 2.500 WfbM-Plätze einzusparen, erscheint dennoch schwer umsetzbar, wenn man die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewonnenen Erkenntnisse vergleichend berücksichtigt, daß

- das Hauptmotiv der Betriebe die Anpassung an den aktuellen Arbeitskräftebedarf ist,
- die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen eher selten im Sinne der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes in zwei (oder mehr) Teilzeitplätze genutzt wird,
- reguläre Teilzeitbeschäftigung vor allem von Frauen genutzt wird,
- dies häufig im Zusammenhang mit Familie und Kindern steht,
- bei einem erheblichen Teil der Teilzeitbeschäftigten die Teilzeit nicht ihrem Wunsch entspricht und damit als unfreiwillig einzustufen ist.

Dennoch dürfte es möglich sein, „volle“ WfbM-Plätze im Arbeitsbereich stärker als bislang in zwei Teilzeitplätze aufzuteilen. Insofern sollte aufmerksam verfolgt werden, was die Bemühungen einzelner überörtlicher Sozialhilfeträger wie z. B. Hamburg (vermehrte Einrichtung von Halbtagsplätzen)⁶⁴, Landschaftsverband Rheinland⁶⁵ und Landschaftsverband Westfalen-Lippe⁶⁶ (jeweils Rahmenzielvereinbarungen) an konkreten Veränderungen bringen.

63 Bauer u. a. (2004, S. 64). Ferner: Junge Berufsanfänger versuchten zu 28 %, das erste Teilzeitarbeitsverhältnis nach Ende der beruflichen Ausbildung aufzustocken, sie befanden sich also unfreiwillig in Teilzeitbeschäftigung (Fuchs und Ebert 2008, S. 52).

64 BAGüS (2007a, S. 10).

65 Rahmenzielvereinbarung (2007b, S. 4).

66 Rahmenzielvereinbarung (2007a, S. 3).

4.3.5 Ausgelagerte (ambulante) Angebote im Berufsbildungsbereich

Anders als die ausgelagerten Arbeitsplätze im Arbeitsbereich der WfbM (vgl. 4.3.6, S. 50) werden ausgelagerte Angebote im Berufsbildungsbereich der WfbM primär unter integrationspolitischen, kaum unter Kostengesichtspunkten diskutiert. Als ambulante, betriebliche berufliche Bildung organisiert und durchgeführt, sollen sie die Integration in Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt vorbereiten und anbahnen.

In der Bestandserhebung waren die WfbM um die Angabe gebeten worden, wie viele Personen an *dauerhaft außerhalb der Werkstatt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes* angesiedelten Maßnahmen der Berufsbildung teilgenommen haben. *Nicht* mitzuzählen waren hier Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs, die im Rahmen der Maßnahme lediglich kurzfristige (bis zu 4 Wochen) betriebliche Praktika absolviert haben.

Etwa jede achte WfbM hat ein Angebot an ausgelagerter Berufsbildung. Allerdings darf bei den Angaben der WfbM nicht in jedem Fall an einen ambulanten betrieblichen Berufsbildungsbereich etwa im Sinne der Hamburger Arbeitsassistenten gedacht werden.

Insgesamt befanden sich im Jahr 2006 knapp 380 Personen im ausgelagerten Berufsbildungsbereich. Die höchsten Absolutzahlen weisen dabei die Bundesländer Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Berlin auf.

Berücksichtigt sind hier nur diejenigen WfbM, die für 2006 auch eine Angabe zur Zahl der Personen im Berufsbildungsbereich gemacht haben (471 von 482).

Bundesland	WfbM			Personen im BBB		
	insgesamt	davon mit mind. 1 Person im ausgelagerten BBB		insgesamt	darunter ausgelagert	
	abs.	abs.	Quote	abs.	abs.	Quote
Baden-Württemberg	51	6	11,8%	2.073	31	1,5%
Bayern	73	2	2,7%	2.325	8	0,3%
Berlin	16	3	18,8%	1.335	68	5,1%
Brandenburg	22	5	22,7%	1.222	14	1,1%
Bremen	3	1	33,3%	283	1	0,4%
Hamburg	4	2	50,0%	512	85	16,6%
Hessen	36	3	8,3%	1.411	5	0,4%
Mecklenburg-Vorpommern	14	3	21,4%	642	7	1,1%
Niedersachsen	46	7	15,2%	2.658	33	1,2%
Nordrhein-Westfalen	80	11	13,8%	6.972	78	1,1%
Rheinland-Pfalz	26	7	26,9%	1.161	27	2,3%
Saarland	7	2	28,6%	315	3	1,0%
Sachsen	37	2	5,4%	1.109	4	0,4%
Sachsen-Anhalt	12	2	16,7%	593	6	1,0%
Schleswig-Holstein	22		0,0%	1.051	0	0,0%
Thüringen	22	2	9,1%	820	6	0,7%
Gesamt	471	58	12,3%	24.482	376	1,5%

Tabelle 22: Personen in ausgelagerter (ambulanter) Berufsbildung 2006, nach Bundesländern

Knapp zwei Prozent aller Personen im Berufsbildungsbereich hatten im Jahr 2006 Gelegenheit, eine ausgelagerte Form in Anspruch zu nehmen. Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt Hamburg dar, hier beträgt der Anteil rund 17 %.⁶⁷ Dieser hohe Anteil ist im Zusammenhang mit dem auf einer Sondervereinbarung beruhenden Kooperationsmodell zwischen WfbM und dem WfbM-externen Dienstleister Hamburger Arbeitsassistenten zu sehen, nach der motivierte Personen, die zur Zielgruppe der WfbM gehören, aber eine Beschäftigung auf dem allgemei-

⁶⁷ Bei einzelnen WfbM hat die ausgelagerte Form des Berufsbildungsbereichs noch ein weit höheres Gewicht, wie die (hier nicht ausgewiesenen) Maximalwerte erkennen lassen.

nen Arbeitsmarkt anstreben, zwar in den Berufsbildungsbereich der WfbM aufgenommen werden, faktisch aber von Beginn an ihre berufliche Bildung, mit fachlicher Begleitung und Unterstützung, in Betrieben absolvieren. Auch Berlin weist einen überdurchschnittlichen Anteil von Personen in ambulanter, betrieblicher Berufsbildung auf; hier gab es in den letzten Jahren mehrere diesbezügliche Modellprojekte.

Gemessen an der Tatsache, daß das Modell der Hamburger Arbeitsassistenten seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert wird, sind die Zahlen zu ambulanten, betrieblichen Angeboten im Berufsbildungsbereich in der Gesamtheit zunächst verwunderlich gering. Man darf zwar nicht die mit Sicherheit anzunehmenden Umsetzungsprobleme in Flächenregionen⁶⁸ vergessen, andererseits liegen immerhin rund 56 % der WfbM im innerstädtischen oder im städtischen Verflechtungsraum (vgl. Abschnitt 4.2.4, S. 28).

Zu beachten ist ferner, daß es Vorbehalte bei einigen Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit gegen ausgedehnte betriebliche Phasen des Berufsbildungsbereichs gegeben hat, die zu entsprechenden Auseinandersetzungen mit einigen WfbM führten. Es ist daher auch nicht davon auszugehen, daß alle hier von den WfbM genannten betrieblichen Formen des Berufsbildungsbereichs mit der zuständigen Regionaldirektion offiziell vereinbart sind; es werden vermutlich viele Einzellösungen in einer gewissen Grauzone umgesetzt.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten:

- Die WVO enthält zwar in § 5 Abs. 4 bezüglich des Arbeitsbereichs eine Vorgabe zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zusammen mit einer beispielhaften Aufzählung möglicher Maßnahmen zur Übergangsförderung, insbesondere betrieblich orientierten. In Bezug auf den Berufsbildungsbereich findet sich in § 4 WVO hingegen nichts Vergleichbares: Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht explizit als Ziel formuliert, sie taucht lediglich indirekt im Zusammenhang mit den Aufgaben des Fachausschusses auf; soweit sich überhaupt inhaltliche Aussagen zum Berufsbildungsbereich finden, sind sie in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsbereich der WfbM gestellt.
- Im „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“⁶⁹ wird an zwei Stellen der allgemeine Arbeitsmarkt als eine mögliche Perspektive erwähnt, allgemein als „Aufgabe beruflicher Bildung“ (1.2) und als eines der Maßnahmeziele im Berufsbildungsbereich (4.2.1). Zur inhaltlichen Gestaltung der Berufsbildung finden sich zahlreiche recht offen gehaltene Erläuterungen, aber auch sehr detaillierte Aufzählungen von Lernzielen und -inhalten. Betriebliche Lernorte tauchen jedoch nur an einer Stelle auf, und zwar im Zusammenhang mit primär organisatorischen Festlegungen: „Berufsbildende und -fördernde Maßnahmen werden zur Veranschaulichung, Verfestigung, Erweiterung oder Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten auch im Arbeitsbereich und außerhalb der Werkstatt, z.B. im Rahmen von Betriebspraktika durchgeführt.“ (4.5.2) – diese Gewichtung erscheint kaum geeignet, betrieblich organisierte berufliche Bildung als zumindest gleichwertige Möglichkeit zu beruflicher Bildung innerhalb der WfbM zu begründen.

Die Frage, inwieweit ausgelagerte (ambulante) Angebote im Berufsbildungsbereich auch tatsächlich im Zusammenhang stehen mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wird in Abschnitt 4.7.5.4 (S. 123) aufgegriffen.

68 vgl. Detmar u. a. (2002), S. 60f.

69 (Bundesanstalt für Arbeit und BAG:WfbM 2002).

4.3.6 Ausgelagerte Plätze und Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen

Ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM werden in der Regel unter zwei Aspekten thematisiert: Unter der integrationspolitischen Perspektive stellt ausgelagerte Beschäftigung eine arbeitsmarktnahe Zwischenstufe im Übergangsprozeß aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Unter dem Bedarfs- und Kostenaspekt wird diskutiert, inwieweit durch ausgelagerte Plätze der Platzbedarf (bzw. ein weiterer Platzausbau) *in* WfbM gebremst und damit, aus Sicht der Leistungsträger, Kosten der investiven Förderung von WfbM-Plätzen reduziert werden können, möglicherweise aber auch die mit den WfbM zu vereinbarenden Vergütungen.

In diesem Abschnitt geht es zunächst um (formell zwischen Leistungsträger und WfbM) vereinbarte ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze, dann um die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen im Arbeitsbereich beschäftigten *Personen*, wobei auch die Unterscheidung zwischen ausgelagerten Plätzen nach § 5 Abs. 4 WVO und ausgelagerten Plätzen unter Bezug auf § 5 Abs. 1 WVO angesprochen wird.

Vereinbarte ausgelagerte Plätze

Ausgelagerte Plätze können (müssen jedoch nicht) formell zwischen Leistungsträger und WfbM vereinbart sein. Im Rahmen der Werkstättenbefragung wurden folgende Begriffsbestimmungen zugrunde gelegt:

- Ausgelagerte *Einzelarbeitsplätze*: Die Zahl der Plätze in Betriebsstätten Dritter, die als ausgelagerte Einzelarbeitsplätze *vereinbart* sind.
- Ausgelagerte *Gruppenarbeitsplätze*: Die Zahl der Plätze in Betriebsstätten Dritter, die als ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze *vereinbart* sind. Gemeint war hier die *Zahl der Plätze* in allen zum jeweiligen Stichtag ggf. vorhandenen ausgelagerten Arbeitsgruppen und nicht die Zahl der ausgelagerten Arbeitsgruppen.

Insgesamt haben nur 195 (von 482) WfbM für 2001-2006 mindestens einen *vereinbarten* ausgelagerten Platz angegeben. Für die Zeitreihe wurden alle WfbM berücksichtigt, die innerhalb des Betrachtungszeitraums 2001 bis 2006 für jedes Jahr, in dem sie tatsächlich bestanden, gültige Angaben zu Plätzen gemacht haben (vgl. 4.1.2, S. 26) und die zugleich mindestens einen ausgelagerten Platz in diesem Zeitraum angegeben haben.

Angegeben sind in den folgenden beiden Tabellen zu Einzelarbeitsplätzen und Gruppenarbeitsplätzen jeweils nur die Quoten, d. h. der Anteil der ausgelagerten an den angegebenen Plätzen der berücksichtigten WfbM insgesamt. Ausgewiesen ist ferner in der Spalte „N“ die Zahl der WfbM, auf denen die Angaben jeweils beruhen.

Ergebnisse für die 195 WfbM mit mindestens einem vereinbarten Außenarbeitsplatz im Zeitraum von 2001 bis 2006:

- Sowohl bei ausgelagerten Einzel- wie Gruppenarbeitsplätzen hat sich der Anteil an den gesamten WfbM-Plätzen von 2001 bis 2006 etwa verdoppelt.
- Ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze sind im Vergleich häufiger als Einzelarbeitsplätze, ihr Anteil an den Plätzen insgesamt ist drei- bis viermal so hoch.
- Die höchsten Anteile ausgelagerter Gruppenplätze weisen die drei Stadtstaaten Bremen, Hamburg (Hamburg auch bei Einzelarbeitsplätzen) und Berlin auf, gefolgt von Sachsen und Sachsen-Anhalt.
- Eine eher bescheidene Rolle spielen Vereinbarungen zu ausgelagerten Plätzen nach den vorliegenden WfbM-Angaben in Bayern, dem Saarland, Hessen und Niedersachsen.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote
Baden-Württemberg	22	0,4%	22	0,4%	23	0,5%	23	0,7%	23	0,7%	23	0,8%
Bayern	16	1,2%	16	1,3%	16	1,3%	16	1,3%	16	1,3%	16	1,6%
Berlin	7	0,2%	7	0,3%	7	0,2%	7	0,2%	7	0,3%	7	0,4%
Brandenburg	10	0,1%	10	0,1%	10	0,1%	10	0,2%	10	0,2%	10	0,3%
Bremen	2	1,7%	2	1,8%	2	1,7%	2	1,6%	2	1,3%	2	1,3%
Hamburg	3	1,0%	3	1,0%	3	1,5%	3	2,2%	3	1,7%	3	4,0%
Hessen	19	0,8%	19	0,9%	19	0,9%	19	0,9%	19	1,0%	19	1,1%
Mecklenburg-Vorpommern	8	0,8%	8	0,8%	8	0,8%	8	0,7%	8	0,8%	8	1,0%
Niedersachsen	22	0,4%	23	0,4%	23	0,6%	24	0,7%	24	0,8%	24	1,1%
Nordrhein-Westfalen	31	0,1%	31	0,1%	31	0,1%	31	0,1%	31	0,2%	31	0,5%
Rheinland-Pfalz	10	0,2%	10	0,2%	10	0,4%	10	0,4%	10	0,6%	10	1,0%
Saarland	5	0,3%	5	0,1%	5	0,1%	5	0,1%	5	1,4%	5	1,4%
Sachsen	16	0,2%	16	0,3%	16	0,4%	16	0,6%	16	0,7%	16	0,8%
Sachsen-Anhalt	6	0,5%	6	0,7%	6	0,6%	6	0,6%	6	0,6%	6	0,6%
Schleswig-Holstein	3	0,1%	3	0,1%	4	0,1%	4	0,1%	4	1,2%	4	1,4%
Thüringen	11	1,3%	11	1,4%	11	1,1%	11	1,0%	11	1,1%	11	1,8%
Gesamt	191	0,5%	192	0,5%	194	0,5%	195	0,6%	195	0,7%	195	1,0%

Tabelle 23: Ausgelagerte **Einzelplätze**: Anteile an Plätzen insgesamt 2001-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote	N	Quote
Baden-Württemberg	22	1,8%	22	2,0%	23	2,2%	23	2,5%	23	2,6%	23	3,3%
Bayern	16	0,5%	16	0,5%	16	0,5%	16	0,8%	16	1,4%	16	1,3%
Berlin	7	4,7%	7	5,0%	7	5,1%	7	5,5%	7	5,3%	7	7,4%
Brandenburg	10	4,0%	10	4,1%	10	4,1%	10	4,5%	10	4,6%	10	4,2%
Bremen	2	12,8%	2	12,9%	2	12,9%	2	12,8%	2	14,7%	2	15,1%
Hamburg	3	2,5%	3	3,7%	3	5,9%	3	6,8%	3	6,9%	3	8,1%
Hessen	19	1,5%	19	1,5%	19	1,7%	19	1,7%	19	1,7%	19	1,8%
Mecklenburg-Vorpommern	8	2,0%	8	2,1%	8	2,3%	8	2,6%	8	2,7%	8	2,6%
Niedersachsen	22	0,8%	23	0,9%	23	1,1%	24	1,5%	24	1,6%	24	1,7%
Nordrhein-Westfalen	31	0,3%	31	0,7%	31	1,2%	31	1,5%	31	1,7%	31	2,3%
Rheinland-Pfalz	10	0,8%	10	1,1%	10	0,9%	10	1,1%	10	1,7%	10	2,5%
Saarland	5	0,0%	5	0,0%	5	0,5%	5	0,5%	5	1,2%	5	1,1%
Sachsen	16	2,8%	16	2,9%	16	2,8%	16	2,6%	16	4,7%	16	6,4%
Sachsen-Anhalt	6	9,4%	6	9,7%	6	9,8%	6	9,9%	6	7,3%	6	6,5%
Schleswig-Holstein	3	1,0%	3	1,0%	4	3,3%	4	3,1%	4	3,3%	4	3,6%
Thüringen	11	2,8%	11	2,4%	11	2,9%	11	3,0%	11	3,2%	11	3,0%
Gesamt	191	1,8%	192	2,0%	194	2,3%	195	2,6%	195	2,9%	195	3,4%

Tabelle 24: Ausgelagerte **Gruppenplätze**: Anteile an Plätzen insgesamt 2001-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern

Für das Jahr 2006 lassen sich etwas mehr WfbM berücksichtigen. Ausgewiesen sind in der folgenden Tabelle auch die Absolutzahlen. Über die oben dargestellten Ergebnisse hinaus sei hier festgehalten:

- Knapp 200 WfbM haben insgesamt rund 4.000 vereinbarte ausgelagerte Plätze angegeben.
- Dies entspricht einem Anteil von knapp viereinhalb Prozent an allen Plätzen dieser WfbM.

Bundesland	WfbM	Plätze in WfbM 2006						
		insgesamt	darunter: Ausgelagerte Plätze					
			Insgesamt	davon				
				Einzelarbeitsplätze		Gruppenarbeitsplätze		
N	Anzahl	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	
Baden-Württemberg	24	9.406	385	4,1%	81	0,9%	304	3,2%
Bayern	15	5.570	162	2,9%	88	1,6%	74	1,3%
Berlin	8	5.068	386	7,6%	22	0,4%	364	7,2%
Brandenburg	11	4.634	194	4,2%	14	0,3%	180	3,9%
Bremen	2	2.339	383	16,4%	30	1,3%	353	15,1%
Hamburg	3	2.480	301	12,1%	99	4,0%	202	8,1%
Hessen	17	5.870	179	3,0%	65	1,1%	114	1,9%
Mecklenburg-Vorpommern	9	3.430	116	3,4%	34	1,0%	82	2,4%
Niedersachsen	24	11.816	334	2,8%	128	1,1%	206	1,7%
Nordrhein-Westfalen	31	20.798	643	3,1%	115	0,6%	528	2,5%
Rheinland-Pfalz	10	4.597	162	3,5%	45	1,0%	117	2,5%
Saarland	5	2.250	57	2,5%	32	1,4%	25	1,1%
Sachsen	16	4.716	341	7,2%	40	0,8%	301	6,4%
Sachsen-Anhalt	7	1.935	126	6,5%	10	0,5%	116	6,0%
Schleswig-Holstein	5	1.793	74	4,1%	33	1,8%	41	2,3%
Thüringen	11	3.021	147	4,9%	55	1,8%	92	3,0%
Gesamt	198	89.723	3.990	4,4%	891	1,0%	3.099	3,5%

Tabelle 25: Ausgelagerte Plätze (Absolutwerte und Anteile) 2006, nach Bundesländern

Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen im Arbeitsbereich

Nach der Betrachtung der vereinbarten Plätze geht es nun um die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen Beschäftigten.

Bei der Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen sind, nach ihrem rechtlichen Bezug, zwei Varianten zu unterscheiden:

- nach § 5 Abs. 4 WVO als „zeitweise“ Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Regelung ist klar zweck- und einzelfallorientiert, gedacht ist hier an befristete Beschäftigung auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen.⁷⁰
- unter Bezug auf die fachliche Anforderung des § 5 Abs. 1 WVO – danach soll die Werkstatt „über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen“ – als (dauerhafte) Beschäftigung in Außenarbeitsgruppen (mit Gruppenleiter) bzw. als „weiter gehende Maßnahme“ (aber ebenfalls dauerhaft) für einzelne behinderte Menschen, denen der vollständige Übergang auf einen regulären Arbeitsplatz (noch) nicht gelingt und für die eine ausgelagerte Beschäftigung „die optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und die derzeit höchsterreichbare Normalität darstellt“. ⁷¹ Insbesondere die dauerhafte ausgelagerte Beschäftigung einzelner behinderter Menschen (d. h. ohne Zweckbindung an die Übergangsförderung) war lange Zeit umstritten; erst in jüngster Zeit hat das BMAS auf eine entsprechende Anfrage der BAGüS hin bestätigt, diese Form des Arbeitsplatzangebots der WfbM sei „nach dem geltenden Recht vertretbar“. ⁷²

Im übrigen sind mit den beiden Varianten ausgelagerter Arbeitsplätze auch unterschiedliche Rechtsfolgen verknüpft: Die Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze nach § 75 Abs. 2a SGB IX ist nur bei ausgelagerter Beschäftigung nach § 5 Abs. 4 WVO möglich. ⁷³

⁷⁰ vgl. dazu weitere Empfehlungen und Abgrenzungen der BAGüS (2005, S. 51–53, Tz. 7.2.5).

⁷¹ BAGüS (2005, S. 29, Tz. 4.3.3); ähnlich bereits 1991 (BAGüS 1991, S. 4, Tz. 3.3.2.2).

⁷² (BAGüS 2008a; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008); ferner BAGüS (2008b); (2007, S. 4)

⁷³ vgl. BAGüS (2005, S. 30, Tz. 4.3.3; S. 115, Tz. 13.8.4).

Im Rahmen der vorliegenden Bestandserhebung wurde bei der Befragung der Werkstätten nicht differenziert zwischen den beiden oben beschriebenen Varianten ausgelagerter Beschäftigung, wohl aber zwischen der Beschäftigung auf ausgelagerten *Einzelarbeitsplätzen* und *Gruppenarbeitsplätzen*.

Beschäftigung auf ausgelagerten Einzel- oder Gruppenarbeitsplätzen (Außenarbeitsplätzen) war im Rahmen der Werkstattbefragung definiert als Beschäftigung, bei der der/die Werkstattbeschäftigte bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt ist, aber noch im Rahmen eines Werkstattvertrages von der Werkstatt betreut wird.

Im Vergleich zum ausgelagerten Berufsbildungsbereich (vgl. 4.3.5, S. 48) spielen ausgelagerte Arbeitsplätze im Arbeitsbereich eine erheblich größere, aber auch andere Rolle. In der folgenden Übersicht sind nur WfbM berücksichtigt, die auch Angaben zu den Personen im Arbeitsbereich insgesamt gemacht haben (476 von 482).

Bundesland	WfbM			Personen im Arbeitsbereich				
	insgesamt	darunter: mit mind. 1 ausgelagerten Arbeitsplatz		insgesamt	darunter: auf ausgelagerten Arbeitsplätzen			
					ausgelagerte Arbeitsplätze insgesamt ⁷⁴	darunter		
						Gruppen- arbeitsplätze	Einzel- arbeitsplätze	
	abs.	abs.	Quote	abs.	abs.	Quote	abs.	abs.
Baden-Württemberg	52	24	46,2%	14.876	406	2,7%	309	75
Bayern	73	25	34,2%	18.764	184	1,0%	75	83
Berlin ⁷⁵	13	10	76,9%	5.319	341	6,4%	129	28
Brandenburg	25	16	64,0%	7.200	293	4,1%	161	28
Bremen	3	3	100,0%	2.375	255	10,7%	226	29
Hamburg	4	4	100,0%	2.747	299	10,9%	223	76
Hessen	36	27	75,0%	10.572	377	3,6%	162	194
Mecklenburg-Vorpommern	14	10	71,4%	4.846	127	2,6%	91	36
Niedersachsen	48	33	68,8%	18.426	412	2,2%	124	138
Nordrhein-Westfalen	79	35	44,3%	44.606	936	2,1%	675	202
Rheinland-Pfalz	26	18	69,2%	9.402	234	2,5%	141	78
Saarland	10	6	60,0%	2.866	47	1,6%	33	14
Sachsen	37	19	51,4%	8.035	208	2,6%	166	30
Sachsen-Anhalt	12	7	58,3%	3.114	138	4,4%	114	9
Schleswig-Holstein	22	11	50,0%	6.924	222	3,2%	187	33
Thüringen	22	14	63,6%	5.150	173	3,4%	110	48
Gesamt	476	262	55,0%	165.222	4.652	2,8%	2.926	1.101

Tabelle 26: Personen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen 2006 nach Bundesländern

- Mehr als die Hälfte der WfbM bot ihren Beschäftigten ausgelagerte Formen an.
- Mit mehr als 4.600 Personen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen ist die absolute Größenordnung dieser Beschäftigungsform bereits beträchtlich.
- Insgesamt rund drei Prozent der Personen im Arbeitsbereich befanden sich nach Angaben der WfbM im Jahr 2006 auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz. Wiederum weichen Hamburg⁷⁶ sowie auch Bremen mit jeweils 11 % davon bemerkenswert nach oben ab.

74 Diese Spalte ist *nicht* die einfache Summe der ausgelagerten Einzel- und der Gruppenarbeitsplätze; im Fragebogen gab es für die WfbM die Möglichkeit, keine Differenzierung vorzunehmen, falls sie das nicht wollten oder konnten. Die Spalte „gesamt“ umfaßt also die Summe der Angaben „Einzelarbeitsplätze“, „Gruppenarbeitsplätze“, „Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze (undifferenziert)“.

75 Nach einer Übersicht der Senatsverwaltung arbeiten ca. 550 Personen (= 7,7 %) auf ausgelagerten Arbeitsplätzen/in Außengruppen (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin 2008, S. 12 [Folie]).

76 Hier könnte sich das Bemühen des überörtlichen Sozialhilfeträgers bemerkbar machen, Vereinbarungen mit den WfbM zu ausgelagerten Arbeitsplätzen zu konkretisieren; vgl. dazu BAGüS (2007a, S. 10).

Im Vergleich zum Jahr 2001 hat die Zahl der Außenarbeitsplätze absolut und relativ deutlich zugenommen: Damals waren bei der Bedarfserhebung von 634 WfbM insgesamt 199.505 Werkstattbeschäftigte angegeben worden, davon 3.082 auf Außenarbeitsplätzen, was einem Anteil von 1,5 % entspricht.⁷⁷

Die damals ausgesprochene Empfehlung, durch eine Erweiterung der Außenarbeitsplätze auf die Zahl von 6.000 zum Ende des Jahres 2006 den bis 2010 prognostizierten Bedarf an Werkstattplätzen um 3.000 Plätze zu reduzieren⁷⁸, ist offenbar zumindest in Bezug auf den ersten Teil erfolgreich umgesetzt worden: Ausgehend von rund 4.600 auf der Basis von 482 WfbM ermittelten ausgelagerten Arbeitsplätzen dürfte die Gesamtzahl solcher Plätze, bezogen auf die Gesamtheit der 701 WfbM in Deutschland, Ende 2006 mit Sicherheit deutlich über 6.000 liegen.

Einzelne überörtliche Sozialhilfeträger und die BAGüS propagieren auch weiterhin den Ausbau von Außenarbeitsplätzen.⁷⁹ Der ursprüngliche integrationspolitische Gedanke der Außenarbeitsplätze als Zwischenstufe zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt⁸⁰ ist dabei eindeutig in den Hintergrund getreten. Im Vordergrund stehen die Kostenargumente, wobei aus Sicht der Sozialhilfeträger nicht nur die investiven Kosten, sondern auch die Entgeltsätze für Außenarbeitsplätze Einsparpotential bieten.⁸¹

Daß dieser Ausbau der Außenarbeitsplätze zu einem Konflikt mit der integrationspolitischen Zielsetzung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus WfbM auf regulären (geförderten) Arbeitsplätzen führen kann, wird dabei durchaus teilweise wahrgenommen – und mit der Forderung nach einer genauen Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen der Werkstattbedürftigkeit zu beantworten versucht.⁸²

In der Praxis ist die Handhabung der Außenarbeitsplätze jedenfalls in vieler Hinsicht sehr heterogen, auch im Blick auf die Frage der Befristung, wie die Ergebnisse der Fallstudien (vgl. Berichtsteil B, Kapitel 4.7) nahelegen.

Die Funktion ausgelagerter Arbeitsplätze als Zwischenstufe zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist Thema im Abschnitt 4.7.5.4 (S. 123) unter dem Blickwinkel, inwieweit aus ausgelagerten Arbeitsplätzen tatsächlich Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen.

77 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 18, Abb. 8)

78 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 58)

79 vgl. BAGüS (2007, S. 3,5); (2007b, S. 6); (BAGüS und BIH 2007, S. 11, 12, 13).

80 Arbeitsgruppe „Außenarbeitsplätze in Hessen“ (1991).

81 vgl. BAGüS (2007, S. 5).

82 vgl. BAGüS (2007, S. 4f).

4.3.7 Altersstruktur der Beschäftigten im Arbeitsbereich

Die Bedarfsprognose aus dem Jahr 2003 zu den WfbM-Plätzen basierte zu einem großen Teil auf der Altersstruktur der Bevölkerung sowie, insbesondere hinsichtlich der zu erwartenden Abgangszahlen, auf der Altersstruktur der WfbM-Beschäftigten.⁸³

Zur Fortschreibung der damaligen Erhebung wurde auch bei der aktuellen Bestandserhebung von den WfbM das Alter der Werkstattbeschäftigten erfragt, aufgegliedert nach Geburtsjahrgängen.

Nicht alle WfbM haben Angaben zum Alter der im Arbeitsbereich Beschäftigten gemacht, bei anderen gab es Abweichungen zwischen der Summe der Altersangaben und der Gesamtzahl der angegebenen Personen im Arbeitsbereich. Ausgeschlossen wurden daher in der Analyse diejenigen WfbM, bei denen die Summe der Altersangaben die Gesamtzahl der Aufnahmen in einem Jahr um mehr als zwei Personen überstieg. Hingegen sind diejenigen WfbM berücksichtigt, bei denen die Summe der Altersangaben unterhalb der Gesamtzahl der angegebenen Aufnahmen lag: Hier wurde angenommen, daß die Angaben hinsichtlich der *Struktur* der Altersgruppen dennoch aussagekräftig sind. Für die Auswertung konnten so insgesamt 420 (von 482) WfbM berücksichtigt werden.

Die Altersstruktur der im Jahr 2006 im Arbeitsbereich Beschäftigten ist in den folgenden beiden Tabellen in Absolut- und Anteilswerten wiedergegeben. Die erste Spalte weist jeweils die Zahl der WfbM auf, auf denen die Angaben beruhen.

- Rund drei Fünftel der WfbM-Beschäftigten im Arbeitsbereich gehören den beiden mittleren Altersgruppen „30 bis unter 40 Jahren“ und „40 bis unter 50 Jahren“ an, letztere ist die insgesamt am stärksten vertretene Altersgruppe.
- Im Blick auf ein altersbedingtes Ausscheiden aus der WfbM in den kommenden Jahren ist die Altersgruppe „60 bis unter 65 Jahre“ von Bedeutung – sie umfaßt 2,5 % der Beschäftigten. In zweiter Linie ist die Gruppe „50 bis unter 60 Jahre“ mit einem Anteil von rund 16 % zu beachten. Beide Gruppen zusammen machen rund 18 % der Beschäftigten im Arbeitsbereich aus.
- Eine tendenziell „jüngere“ Beschäftigtenstruktur ist bei den WfbM in Berlin⁸⁴, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt erkennbar, auch noch in Schleswig-Holstein.⁸⁵
- Vergleichsweise höhere Anteile an älteren Beschäftigten weisen die WfbM in Baden-Württemberg auf.

Ein Vergleich mit der in der Bedarfserhebung für 2001 festgestellten Altersstruktur⁸⁶ ist mit Einschränkungen verbunden, da damals die Altersstruktur aller WfbM-Beschäftigten ausgewiesen wurde, während hier die im Arbeitsbereich Beschäftigten berücksichtigt sind. Im Jahr 2001 entfielen auf die Altersgruppen ab 50 Jahre 13,9 % der WfbM-Beschäftigten, im Jahr 2006 18,3 % der im Arbeitsbereich Beschäftigten. Trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit scheint sich doch eine Verschiebung in der Altersstruktur anzudeuten.

Dies stimmt überein mit der Verschiebung der Altersstruktur von Empfängern von Eingliederungshilfe in Einrichtungen: Hier ist der Anteil der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ gestiegen von 8,8 % im Jahr 1980 über 13,8 % im Jahr 1991 auf 19,4 % im Jahr 2004.⁸⁷

83 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 26-28, 46f).

84 Hier liegt außerdem eine Aufstellung der Altersverteilung in Werkstätten insgesamt im Jahr 2006 vor (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin 2008, S. 10 [Folie]).

85 Eine vergleichbare Tendenz zeigte sich bei der Bedarfserhebung für 2001; sie wurde im Falle Berlins erklärt mit einer Verzerrung durch die Zahl der in WfbM anderer Bundesländer beschäftigten Personen, im Falle der neuen Bundesländer durch Wanderungsbewegungen (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 27f).

86 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 26-28).

87 (Bundesregierung 2006, S. 3).

	WfbM	Altersgruppen								Personen AB 2006	fehlende Anga- ben
		18 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jah- re und älter	insge- samt		
Bundesland	N	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.
Baden-Württemberg	43	771	1.224	3.076	3.888	2.093	461	12	11.525	11.598	73
Bayern	64	1.688	2.083	4.526	4.873	2.436	447	23	16.076	16.095	19
Berlin	11	665	737	1.291	1.179	522	61	2	4.457	4.457	0
Brandenburg	23	781	1.070	1.551	1.869	906	111	5	6.293	6.300	7
Bremen	3	193	265	675	807	368	62	5	2.375	2.375	0
Hamburg	3	318	188	598	579	353	57		2.093	2.165	72
Hessen	34	961	1.132	2.649	3.029	1.499	304	27	9.601	9.745	144
Mecklenburg-Vorpommern	13	825	812	1.174	1.185	539	54	4	4.593	4.598	5
Niedersachsen	42	1.768	2.078	4.992	5.431	2.490	359	35	17.153	17.194	41
Nordrhein-Westfalen	68	3.735	4.319	10.302	12.160	6.300	958	104	37.878	38.258	380
Rheinland-Pfalz	25	892	1.032	2.336	2.942	1.533	255	13	9.003	9.065	62
Saarland	9	257	218	679	903	434	45	6	2.542	2.542	0
Sachsen	32	1.021	1.180	1.665	1.834	1.094	115	1	6.910	6.946	36
Sachsen-Anhalt	11	471	473	721	721	372	47	1	2.806	2.811	5
Schleswig-Holstein	19	850	763	1.826	1.861	795	121	13	6.229	6.232	3
Thüringen	20	374	677	1.146	1.264	756	102	5	4.324	4.354	30
Gesamt	420	15.570	18.251	39.207	44.525	22.490	3.559	256	143.858	144.735	877

Tabelle 27: Altersgruppen im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – absolut

	WfbM	Altersgruppen							
		18 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jah- re und älter	insge- samt
Bundesland	N	%	%	%	%	%	%	%	%
Baden-Württemberg	43	6,7%	10,6%	26,7%	33,7%	18,2%	4,0%	0,1%	100,0%
Bayern	64	10,5%	13,0%	28,2%	30,3%	15,2%	2,8%	0,1%	100,0%
Berlin	11	14,9%	16,5%	29,0%	26,5%	11,7%	1,4%	0,0%	100,0%
Brandenburg	23	12,4%	17,0%	24,6%	29,7%	14,4%	1,8%	0,1%	100,0%
Bremen	3	8,1%	11,2%	28,4%	34,0%	15,5%	2,6%	0,2%	100,0%
Hamburg	3	15,2%	9,0%	28,6%	27,7%	16,9%	2,7%	0,0%	100,0%
Hessen	34	10,0%	11,8%	27,6%	31,5%	15,6%	3,2%	0,3%	100,0%
Mecklenburg-Vorpommern	13	18,0%	17,7%	25,6%	25,8%	11,7%	1,2%	0,1%	100,0%
Niedersachsen	42	10,3%	12,1%	29,1%	31,7%	14,5%	2,1%	0,2%	100,0%
Nordrhein-Westfalen	68	9,9%	11,4%	27,2%	32,1%	16,6%	2,5%	0,3%	100,0%
Rheinland-Pfalz	25	9,9%	11,5%	25,9%	32,7%	17,0%	2,8%	0,1%	100,0%
Saarland	9	10,1%	8,6%	26,7%	35,5%	17,1%	1,8%	0,2%	100,0%
Sachsen	32	14,8%	17,1%	24,1%	26,5%	15,8%	1,7%	0,0%	100,0%
Sachsen-Anhalt	11	16,8%	16,9%	25,7%	25,7%	13,3%	1,7%	0,0%	100,0%
Schleswig-Holstein	19	13,6%	12,2%	29,3%	29,9%	12,8%	1,9%	0,2%	100,0%
Thüringen	20	8,6%	15,7%	26,5%	29,2%	17,5%	2,4%	0,1%	100,0%
Gesamt	420	10,8%	12,7%	27,3%	31,0%	15,6%	2,5%	0,2%	100,0%

Tabelle 28: Altersgruppen im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – prozentuale Anteile

4.3.8 Personenkreise im Arbeitsbereich

Die Betrachtung der Personenkreise in der WfbM, nach Art ihrer vorrangigen Behinderung, ist im Rahmen dieses Berichts aus zwei Gründen von Bedeutung: Zum einen bildete die Zusammensetzung der WfbM-Beschäftigten nach der Art der Behinderung eine Basis für die im Rahmen der Bedarfserhebung berechneten Prognosen.⁸⁸ Zum andern steht insbesondere der Personenkreis der Menschen mit seelischer Behinderung unter dem Aspekt der Nachfrage und der Angebotssteuerung immer wieder im Blickpunkt der Diskussion.

Bei der aktuellen Bestandserhebung wurde von den WfbM die Art der vorrangigen Behinderung der im Arbeitsbereich beschäftigten Personen erfragt, wobei die Behinderungsarten gegenüber der Erhebung für 2001 etwas stärker differenziert wurden: Neben „geistiger Behinderung“, „körperlicher Behinderung“ und „seelischer Behinderung“ wurden zusätzlich „Sinnesbehinderung“, „Lernbehinderung“ und „Schwerst-Mehrfachbehinderung“ als Kategorien unterschieden.

„Schwerst-Mehrfachbehinderung“ wird nicht in allen WfbM als eigenständige Kategorie geführt. Bei der Aufschlüsselung der Personenkreise wurden die WfbM daher gebeten, diese Kategorie nur dann zu verwenden, wenn sie selbst Schwerst-Mehrfachbehinderung gesondert erfassen. Infolgedessen stellen die für diesen Personenkreis im folgenden angegebenen Zahlen eine Untergrenze dar: Die tatsächliche Zahl der schwerst-mehrfachbehinderten Menschen im Arbeitsbereich der WfbM wird mit Sicherheit höher liegen.

Bezüglich der Datenqualität sind folgende Punkte zu erwähnen: Wie hinsichtlich der Altersstruktur, haben auch hinsichtlich der vorrangigen Behinderung nicht alle WfbM eine Aufschlüsselung vorgenommen. Schwerst-Mehrfachbehinderung wurde von einigen WfbM *zusätzlich* ausgewiesen (in diesen Fällen wurden die Angaben entsprechend korrigiert). Ferner haben einige WfbM die Behinderungsart für die Personen insgesamt (statt nur für den Arbeitsbereich) angegeben.

In der folgenden Auswertung berücksichtigt sind diejenigen WfbM, die überhaupt Angaben zur Art der vorrangigen Behinderung *und* zur Zahl der im *Arbeitsbereich* beschäftigten Personen gemacht haben *und* bei denen die Summe der aufgeschlüsselten Angaben zur Art der Behinderung die Zahl der angegebenen Personen im Arbeitsbereich nicht überstieg. Berücksichtigt sind dabei auch die WfbM, die nicht alle Personen im Arbeitsbereich nach dem Personenkreis aufgeschlüsselt haben.

Insgesamt konnten so 421 WfbM berücksichtigt werden. Von den von ihnen angegebenen insgesamt 143.768 Personen im Arbeitsbereich sind 5.513 (3,8 %) nicht nach der Art der Behinderung aufgeschlüsselt.

Die beiden folgenden Tabellen zeigen die Personenkreise nach Art der vorrangigen Behinderung im Arbeitsbereich für das Jahr 2006. Die Spalte N weist jeweils aus, auf wievielen WfbM die Angaben beruhen. Tabelle 29 enthält in den beiden letzten Spalten die Zahl der Personen im Arbeitsbereich insgesamt sowie die Zahl der nicht aufgeschlüsselten Fälle.

88 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 42ff).

	WfbM	vorrangige Behinderung							Personen im AB 2006	fehlende Angaben
		geistige B.	Körperb.	seeli- sche B.	Sinnesb.	Lernb.	Schwerst- Mehr- fachb.	insge- samt		
Bundesland	N	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.
Baden-Württemberg	44	9.179	313	2.420	161	354	103	12.530	13.164	634
Bayern	61	10.680	949	1.652	318	362	341	14.302	15.269	967
Berlin	11	2.697	248	858	63	396	444	4.706	4.716	10
Brandenburg	22	4.399	197	790	76	420	57	5.939	6.375	436
Bremen	3	1.420	212	553	1	0	189	2.375	2.375	0
Hamburg	2	741	120	93	79	141	0	1.174	1.174	0
Hessen	35	6.414	715	1.671	9	96	5	8.910	9.981	1.071
Mecklenburg-Vorpommern	12	2.888	203	488	46	426	50	4.101	4.113	12
Niedersachsen	44	12.161	378	2.752	257	287	262	16.097	16.922	825
Nordrhein-Westfalen	69	22.615	1.516	6.984	695	957	2.988	35.755	36.342	587
Rheinland-Pfalz	26	6.195	553	1.424	93	830	267	9.362	9.402	40
Saarland	10	2.223	274	200	95	0	41	2.833	2.866	33
Sachsen	31	5.092	245	966	49	176	12	6.540	7.141	601
Sachsen-Anhalt	11	2.409	59	338	5	5	0	2.816	2.832	16
Schleswig-Holstein	19	4.705	100	1.016	140	254	19	6.234	6.235	1
Thüringen	21	3.404	152	870	65	65	25	4.581	4.861	280
Gesamt	421	97.222	6.234	23.075	2.152	4.769	4.803	138.255	143.768	5.513

Tabelle 29: Personenkreise (vorrangige Behinderung) im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – absolut

	WfbM	vorrangige Behinderung						
		geistige B.	Körperb.	seelische B.	Sinnesb.	Lernb.	Schwerst- Mehr- fachb.	insge- samt
Bundesland	N	%	%	%	%	%	%	%
Baden-Württemberg	44	73,3%	2,5%	19,3%	1,3%	2,8%	0,8%	100,0%
Bayern	61	74,7%	6,6%	11,6%	2,2%	2,5%	2,4%	100,0%
Berlin	11	57,3%	5,3%	18,2%	1,3%	8,4%	9,4%	100,0%
Brandenburg	22	74,1%	3,3%	13,3%	1,3%	7,1%	1,0%	100,0%
Bremen	3	59,8%	8,9%	23,3%	0,0%	0,0%	8,0%	100,0%
Hamburg	2	63,1%	10,2%	7,9%	6,7%	12,0%	0,0%	100,0%
Hessen	35	72,0%	8,0%	18,8%	0,1%	1,1%	0,1%	100,0%
Mecklenburg-Vorpommern	12	70,4%	5,0%	11,9%	1,1%	10,4%	1,2%	100,0%
Niedersachsen	44	75,5%	2,3%	17,1%	1,6%	1,8%	1,6%	100,0%
Nordrhein-Westfalen	69	63,2%	4,2%	19,5%	1,9%	2,7%	8,4%	100,0%
Rheinland-Pfalz	26	66,2%	5,9%	15,2%	1,0%	8,9%	2,9%	100,0%
Saarland	10	78,5%	9,7%	7,1%	3,4%	0,0%	1,4%	100,0%
Sachsen	31	77,9%	3,7%	14,8%	0,7%	2,7%	0,2%	100,0%
Sachsen-Anhalt	11	85,5%	2,1%	12,0%	0,2%	0,2%	0,0%	100,0%
Schleswig-Holstein	19	75,5%	1,6%	16,3%	2,2%	4,1%	0,3%	100,0%
Thüringen	21	74,3%	3,3%	19,0%	1,4%	1,4%	0,5%	100,0%
Gesamt	421	70,3%	4,5%	16,7%	1,6%	3,4%	3,5%	100,0%

Tabelle 30: Personenkreise (vorrangige Behinderung) im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – prozentuale Anteile

Vergleiche mit anderen Befunden

Ein direkter Vergleich mit der *Bedarfserhebung aus dem Jahr 2002* ist wegen der etwas anderen Aufgliederung der Arten der vorrangigen Behinderung nicht ohne weiteres möglich, unmittelbar vergleichen läßt sich jedoch der Anteil der Personen mit seelischer Behinderung. Ende 2001 betrug der Anteil der Personen mit seelischer Behinderung an *allen* Werkstattbe-

schäftigten rund 15 %⁸⁹, während er Ende des Jahres 2006 nach der aktuellen Bestandserhebung in Bezug auf die im *Arbeitsbereich* Beschäftigten bei 16,7 % lag. Der Anteil der Personen mit vorrangig körperlicher Behinderung (einschließlich Sinnesbehinderung) an allen WfbM-Beschäftigten lag 2001 bei rund 4 %; im Jahr 2006 lag der Anteil dieses Personenkreises (zusammengefaßt: vorrangig körperliche sowie Sinnesbehinderung) an allen im Arbeitsbereich Beschäftigten bei 6,1 %.

Im Jahr 2001 lag der Anteil der Menschen mit vorrangig seelischer Behinderung an den WfbM-Beschäftigten in Baden-Württemberg, Bremen, Rheinland-Pfalz und Thüringen über dem Bundesdurchschnitt. Bezogen auf den Arbeitsbereich im Jahr 2006 gilt dies nur noch für Baden-Württemberg, Bremen und Thüringen; ferner inzwischen für Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen.

Die *Mitgliederstatistik der BAG:WfbM* zeigt für die Jahre 2004 bis 2006⁹⁰ folgende Gesamtentwicklung der Anteile der einzelnen Personenkreise an *allen* belegten Plätzen in WfbM (d. h. Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich, Arbeitsbereich sowie Förderbereich mit bzw. ohne Sozialversicherung):

- Geistige Behinderung: 2004: 79,72 % 2005: 79,66 % 2006: 78,98 %
- Körperliche Behinderung: 2004: 3,99 % 2005: 3,55 % 2006: 3,58 %
- Seelische Behinderung: 2004: 16,29 % 2005: 16,79 % 2006: 17,44 %

Der Anteil der Personen mit seelischer Behinderung im Jahr 2006 entspricht mit rund 17 % also in etwa dem Ergebnis der aktuellen Bestandserhebung (hier bezogen auf den Arbeitsbereich).

Für *Berlin* läßt sich der Anteil der Personen mit seelischer Behinderung an der Gesamtbelegung für 2001 bis 2007 angeben: Er stieg von 14,9 % im Jahr 2001 bis 2007 kontinuierlich an, im Jahr 2007 lag der Anteil bei 20,9 %.⁹¹ Hier läßt sich also eine deutliche Zunahme des Anteils der Menschen mit seelischer Behinderung feststellen – dies dürfte zumindest teilweise mit dem in den letzten Jahren erfolgten Ausbau des WfbM-Angebots für diesen Personenkreis in Berlin zusammenhängen. In *Nordrhein-Westfalen* waren nach Angaben der BAGÜS am 01.01.2007 insgesamt 63.769 WfbM-Plätze belegt, davon 11.465 von Menschen mit seelischer Behinderung. Dies entspricht einem Anteil von 18 %. Bezogen auf die insgesamt 52.344 leistungsberechtigten Sozialhilfeempfänger in WfbM betrug der Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung 15 % (7.979 Personen).⁹² Auch in Nordrhein-Westfalen wurden im übrigen die WfbM-Angebote für den Personenkreis der Menschen mit seelischer Behinderung in den letzten Jahren deutlich ausgebaut.

Fazit: Es ist zwar ein leichter Anstieg des Anteils der Menschen mit seelischer Behinderung an den WfbM-Beschäftigten um etwa zwei Prozentpunkte in einem Zeitraum von fünf Jahren feststellbar – er ist aber keineswegs so dramatisch, wie er in der Diskussion häufig charakterisiert wird. Dies mag teilweise daran liegen, daß die Wahrnehmung stärker durch die Dynamik der Zugänge geprägt ist: Bei den Zugängen in WfbM haben Menschen mit seelischer Behinderung in der Tat einen weit überproportionalen Anteil (vgl. dazu Abschnitt 4.4.4, S. 68).

Von der Gesamtbewegung abweichend gibt es in einzelnen Bundesländern, wie das Beispiel Berlin zeigt, einen deutlich stärkeren Anstieg des Anteils seelisch behinderter Menschen – möglicherweise besonders in jenen, in denen auch das Angebot an WfbM-Plätzen für diesen

89 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 25).

90 Quelle für die Jahre 2004 und 2005: Mitgliederstatistik zum 1.1.2005 bzw. 1.1.2006 (BAG:WfbM 2006b).
Quelle für das Jahr 2006: Mitgliederstatistik zum 1.1.2007 (BAG:WfbM 2008).

91 (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin 2008, S. 8 [Folie]).

92 (BAGÜS 2007a, S. 3).

Personenkreis erweitert wurde. Es ist daher auch denkbar, daß die „fachöffentliche Wahrnehmung“ besonders von solchen Erfahrungen beeinflusst wurde.

4.3.9 Personen mit Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung

In WfbM beschäftigte Menschen gelten als voll erwerbsgemindert. Sie beziehen deswegen jedoch nicht notwendig (bereits) eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Zu einer Rente wegen voller Erwerbsminderung können in WfbM beschäftigte Personen auf zwei Wegen gelangen: durch 20jährige Zugehörigkeit zur WfbM (§ 43 Abs. 6 SGB VI) oder aber dadurch, daß sie bereits mit einer Erwerbsminderungsrente in die WfbM aufgenommen wurden (vgl. zu diesem Aspekt Abschnitt 4.4.6, S. 82).

Zu den Personen in WfbM mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente wurden sowohl die **Länder** als auch die WfbM befragt.

Aus den meisten Bundesländern liegen *keine* Angaben zu Personen in WfbM mit Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung/Erwerbsunfähigkeit vor.⁹³ Vollständige Daten von 2001 bis 2006 liegen nur für Baden-Württemberg (hier nur für DRV Baden-Württemberg) und das Saarland, von 2002 bis 2006 für Hessen vor. Für das Jahr 2006 liegen Angaben von Bremen und Mecklenburg-Vorpommern vor, wobei allerdings jeweils nicht alle WfbM erfaßt sind.

In Baden-Württemberg, im Saarland und in Hessen hat die Zahl der Personen mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente von 2001 (bzw. 2002) bis 2006 stetig zugenommen. Die Steigerungsraten betragen im Jahr 2006 gegenüber 2001 für Baden-Württemberg 30,4 %, für das Saarland 37,6 %, gegenüber 2002 für Hessen 32,5 %. Die Anteile der Personen mit Erwerbsminderungsrente an allen Personen in WfbM im Jahr 2006 lagen für Baden-Württemberg bei 39,1 %, für Hessen bei 22,9 %, für das Saarland bei 36,8 %.

Angaben der WfbM

Den Bezug einer Erwerbsminderungsrente der Beschäftigten im Arbeitsbereich im Jahr 2006 konnten auch zahlreiche WfbM nicht angeben. Für die folgende Auswertung berücksichtigt wurden alle WfbM, die Angaben zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente sowie zur Zahl der im Arbeitsbereich insgesamt Beschäftigten gemacht haben und bei denen die Summe der Angaben zum Rentenbezug die angegebene Zahl der im Arbeitsbereich insgesamt Beschäftigten um nicht mehr als zwei Personen überstieg. Berücksichtigt sind wiederum auch WfbM, die nicht für alle Beschäftigten den Rentenbezug aufschlüsseln konnten.

Auf diese Weise konnten die Angaben von insgesamt 388 (von 482) WfbM berücksichtigt werden. Die Ergebnisse sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Die erste Spalte gibt die Zahl der WfbM an, auf deren Angaben die Ergebnisse jeweils basieren.

- Zunächst ist festzuhalten, daß es einen zwischen den Bundesländern erheblich schwankenden Anteil von Fällen gibt, bei denen den WfbM der Rentenbezug nicht bekannt war. In der Gesamtheit liegt dieser Anteil bei rund 7 %.
- Für rund zwei Fünftel der im Arbeitsbereich Beschäftigten haben die WfbM den Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung positiv bestätigt.
- Die fünf neuen Bundesländer haben nach den Angaben der WfbM allesamt erheblich höhere Anteile von Personen mit einer Erwerbsminderungsrente im Arbeitsbereich als die alten Bundesländer.
- Bei den alten Bundesländern fällt der niedrige Anteil an Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentnern in Nordrhein-Westfalen auf.
- Die ebenfalls niedrigen Anteile an Personen mit Rentenbezug in Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein sollten wegen der geringen Zahl der beteiligten WfbM und des in der

⁹³ Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen haben explizit darauf hingewiesen, daß diese Zahlen nicht erfaßt würden bzw. nicht ermittelbar seien.

Regel hohen Anteils an Fällen, in denen der Rentenbezug unbekannt war, nicht interpretiert werden.

Bundesland	WfbM N	Personen im Arbeitsbereich 2006				
		insgesamt abs.	darunter:			
			mit Bezug einer Rente wg. voller EM abs.	Quote	EM-Rentenbezug unbekannt abs.	Quote
Baden-Württemberg	40	11.826	4.804	40,6%	392	3,3%
Bayern	66	16.408	5.637	34,4%	299	1,8%
Berlin	11	4.435	1.360	30,7%	543	12,2%
Brandenburg	20	5.725	3.736	65,3%	484	8,5%
Bremen	2	2.069	874	42,2%	0	0,0%
Hamburg	2	1.480	233	15,7%	582	39,3%
Hessen	28	8.237	2.753	33,4%	1.046	12,7%
Mecklenburg-Vorpommern	12	4.152	2.792	67,2%	0	0,0%
Niedersachsen	40	15.188	5.292	34,8%	1.199	7,9%
Nordrhein-Westfalen	62	33.651	9.667	28,7%	2.045	6,1%
Rheinland-Pfalz	25	9.107	3.552	39,0%	749	8,2%
Saarland	8	2.101	813	38,7%	4	0,2%
Sachsen	29	6.480	3.562	55,0%	510	7,9%
Sachsen-Anhalt	10	2.517	1.268	50,4%	282	11,2%
Schleswig-Holstein	14	4.409	1.046	23,7%	482	10,9%
Thüringen	19	4.685	3.352	71,5%	154	3,3%
Gesamt	388	132.470	50.741	38,3%	8.771	6,6%

Tabelle 31: Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern

4.4 Entwicklung der Aufnahmen

Bei diesem Fragekomplex geht es um *alle* Aufnahmen in die Werkstätten in den Jahren 2002 bis 2006. Gemeint war jeweils die Gesamtzahl der Aufnahmen, also kumuliert zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

Mehrfachaufnahmen eines Werkstattbeschäftigten innerhalb des jeweiligen Jahres, z. B. bei seelisch behinderten Menschen öfters der Fall, waren zu zählen. Dabei war jedoch entscheidend, dass es sich um eine Neuaufnahme (neuer Werkstattvertrag) handelte und nicht nur um eine „Wiederaufnahme“ nach Beurlaubung/Krankheitsunterbrechung.

Die Analyse der Aufnahmen erfolgt zum Teil im Blick auf die sogenannten Quereinsteiger – daher wird dieser Begriff im folgenden Unterabschnitt zunächst eingegrenzt. Die *quantitative Entwicklung der Aufnahmen* sowie der jeweiligen Vorjahresdifferenzen zeigt in der Gesamtheit eine deutliche Zunahme bis 2004 (4.4.2, S. 63). Daran anschließend wird unter verschiedenen Aspekten die *Struktur der Aufnahmen* dargestellt – dies ist von wesentlicher Bedeutung für das Verständnis der Zugangsdynamik und eventueller Steuerungsmöglichkeiten: zunächst nach dem Alter (4.4.3, S. 66), dann – in gemeinsamer Betrachtung – nach der Art der vorrangigen Behinderung und der Zugangsart (4.4.4, S. 68), schließlich nach den zum Zeitpunkt der Aufnahme zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern (4.4.5, S. 78). Der Aspekt der Quereinsteiger wird nochmals aufgenommen durch die Betrachtung der aufgenommenen Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (4.4.6, S. 82).

Einschränkend sei hier bemerkt, daß es im Rahmen dieser Bestandserhebung, obwohl die Struktur der Aufnahmen nach mehreren Merkmalen analysiert wird, dennoch nicht möglich ist, auf der Ebene des Einzelfalls jedes Merkmal mit jedem anderen zu verknüpfen (beispielsweise läßt sich die Altersstruktur der aufgenommenen Personen nicht unmittelbar verknüpfen mit der vorrangigen Behinderung oder der Zugangsart).⁹⁴

Die Aufnahmen in die Werkstätten stellen – hinsichtlich der Entwicklung der Belegungszahlen in WfbM – die eine Seite der Medaille dar; die andere Seite sind die Abgänge aus den WfbM (vgl. 4.5, S. 84). Und nur beide Seiten zusammen ergeben das Bild der Gesamtentwicklung in den Werkstätten – daher werden die Aufnahmen, gemeinsam mit den Abgängen, zusammenfassend im Abschnitt 4.6 (S. 89) unter dem Begriff „Nettozuwachs“ thematisiert.

4.4.1 Zum Begriff der Quereinsteiger

Die Untersuchung der Aufnahmen in WfbM erfolgte, insbesondere bei der Analyse der Struktur der Aufnahmen, auch im Blick auf die Thematik der sogenannten Quereinsteiger. Für die Zwecke dieses Berichts wird der Begriff folgendermaßen verstanden:

Quereinsteiger sind zunächst grundsätzlich alle Personen, die nicht unmittelbar nach der Schule in die WfbM kommen. Diese formale Definition beinhaltet faktisch sehr unterschiedliche Gruppen. Ohne Anspruch auf systematische Vollständigkeit und Trennschärfe werden hier folgende Personenkreise unterschieden:

- **„Junge“ Quereinsteiger:** Darunter werden alle Personen bis zum Alter von 25 Jahren verstanden, die nach „Maßnahmekarrieren“ oder Arbeitslosigkeit in die WfbM aufgenommen werden. Zu Maßnahmekarrieren zählen beispielsweise (abgebrochene) Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und/oder (abgebrochene) Berufsausbildungen in Reha-Einrichtungen. Diese Gruppe fällt aus Sicht der Arbeitsagentur nach der Anspruchsberechtigung unter den Begriff der „*Ersteingliederung*“ (Anspruch auf Ausbildungsgeld). Als zu-

⁹⁴ Solche tiefer gehenden Analysen sind sinnvoll nur möglich, wenn für die Analyse unmittelbar die Daten der Einzelfälle zur Verfügung stehen. Eine Zusammenstellung gewünschter Merkmalskombinationen durch die WfbM würde zu einem nicht mehr vertretbaren Erhebungsaufwand (und damit einhergehend zu erheblichen Qualitätsproblemen hinsichtlich der Erfassungsgenauigkeit) führen – und wäre darüber hinaus immer noch sehr unflexibel (vgl. dazu auch Abschnitt 4.9.6, S. 158).

ständiger *Rehabilitationsträger* tritt in der Regel die Arbeitsagentur auf; bei Jugendlichen mit seelischer Behinderung eventuell nachrangig auch der Jugendhilfeträger.

- **„Ältere“ Quereinsteiger:** Darunter werden Personen über 25 Jahre verstanden. Sie können in zwei hauptsächliche Gruppen unterschieden werden:
 - Quereinsteiger **vom allgemeinen Arbeitsmarkt**, entweder aus Arbeitslosigkeit oder aus Beschäftigung. Sie fallen aus Sicht der Arbeitsagentur unter den Begriff der „*Wiedereingliederung*“ (Anspruch auf Übergangsgeld). Hier sind hauptsächlich zwei Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig (vereinfacht):
 - Arbeitsagentur als Rehabilitationsträger, sofern die Wartezeit nach § 11 Abs. 1 SGB VI von 15 Jahren noch nicht erfüllt ist.
 - Rentenversicherungsträger als Rehabilitationsträger, sofern die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist oder eine Erwerbsminderungsrente bezogen wird (§ 11 Abs. 1 SGB VI) oder ohne Leistungen zur Teilhabe bezogen werden müsste (§ 11 Abs. 2a SGB VI).
 - Quereinsteiger **„von zu Hause“** (bzw. aus Wohneinrichtungen), die aus unterschiedlichen Gründen ihren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben erst zu einem relativ späten Zeitpunkt geltend machen. Auch sie fallen unter den Begriff der „*Wiedereingliederung*“. Zuständiger Rehabilitationsträger ist in der Regel die Arbeitsagentur.

4.4.2 Quantitative Entwicklung der Aufnahmen 2002-2006

Eine Reihe von WfbM haben nicht für jedes Jahr eine Angabe zu den Aufnahmen gemacht. 452 (von 482) WfbM konnten für die Zeitreihe der Aufnahmen in WfbM insgesamt 2002-2006 berücksichtigt werden (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2, S. 26):

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	48	92,3%	48,5%
Bayern	107	74	69	93,2%	64,5%
Berlin	16	16	16	100,0%	100,0%
Brandenburg	28	25	24	96,0%	85,7%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	4	100,0%	100,0%
Hessen	51	36	34	94,4%	66,7%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	14	100,0%	63,6%
Niedersachsen	68	49	44	89,8%	64,7%
Nordrhein-Westfalen	103	80	75	93,8%	72,8%
Rheinland-Pfalz	36	26	26	100,0%	72,2%
Saarland	10	10	8	80,0%	80,0%
Sachsen	59	37	35	94,6%	59,3%
Sachsen-Anhalt	33	12	12	100,0%	36,4%
Schleswig-Holstein	31	22	18	81,8%	58,1%
Thüringen	31	22	22	100,0%	71,0%
Gesamt	701	482	452	93,8%	64,5%

Tabelle 32: Datengüte der Zeitreihe Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die Zahl der Frauen bei den Aufnahmen wurde wiederum von zahlreichen WfbM überhaupt nicht oder nicht für alle Jahre ausgewiesen. Daher konnten für die Zeitreihe zum Anteil der Frauen nur 424 (von 482) WfbM berücksichtigt werden.

Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Entwicklung der Aufnahmen in WfbM von 2002 bis 2006 (Gesamtzahlen sowie Anteile der Frauen). Die Spalte N beinhaltet die Zahl der WfbM, die die jeweilige Basis bilden.

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl
Baden-Württemberg	45	1.111	47	1.216	48	1.473	48	1.270	48	1.302
Bayern	68	1.333	68	1.398	68	1.579	68	1.482	69	1.489
Berlin	12	735	12	877	13	1.008	13	970	16	1.053
Brandenburg	24	610	24	742	24	748	24	809	24	908
Bremen	3	248	3	250	3	221	3	198	3	181
Hamburg	4	394	4	494	4	509	4	571	4	520
Hessen	33	820	33	885	33	1.013	34	976	34	947
Mecklenburg-Vorpommern	14	483	14	475	14	575	14	527	14	539
Niedersachsen	41	1.492	41	1.513	43	1.732	43	1.631	44	1.731
Nordrhein-Westfalen	75	3.683	75	4.038	75	4.480	75	4.444	75	4.454
Rheinland-Pfalz	25	690	26	874	26	841	26	833	26	831
Saarland	8	211	8	251	8	306	8	276	8	316
Sachsen	34	714	34	671	34	663	34	674	35	666
Sachsen-Anhalt	12	309	12	342	12	413	12	386	12	365
Schleswig-Holstein	17	560	18	645	18	679	18	735	18	639
Thüringen	21	445	21	519	21	595	21	506	22	560
Gesamt	436	13.838	440	15.190	444	16.835	445	16.288	452	16.501

Tabelle 33: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Gesamt, nach Bundesländern

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil
Baden-Württemberg	40	41,1%	42	36,7%	43	38,5%	43	38,8%	43	38,0%
Bayern	63	40,4%	63	37,9%	63	40,9%	63	40,2%	63	39,5%
Berlin	10	35,0%	10	37,8%	11	39,3%	11	38,2%	14	39,0%
Brandenburg	24	37,0%	24	42,3%	24	39,7%	24	39,7%	24	37,8%
Bremen	3	39,5%	3	42,8%	3	40,3%	3	35,9%	3	35,9%
Hamburg										
Hessen	31	39,1%	31	37,2%	31	36,3%	32	34,4%	32	35,1%
Mecklenburg-Vorpommern	14	35,2%	14	40,0%	14	40,2%	14	39,7%	14	37,5%
Niedersachsen	39	40,9%	39	38,6%	41	38,9%	41	40,9%	42	38,3%
Nordrhein-Westfalen	74	38,6%	74	37,9%	74	39,8%	74	39,1%	74	39,1%
Rheinland-Pfalz	25	38,4%	26	39,9%	26	36,0%	26	38,4%	26	40,3%
Saarland	6	38,0%	6	38,5%	6	35,5%	6	36,8%	6	36,5%
Sachsen	32	39,6%	32	39,4%	32	39,8%	32	42,0%	33	35,2%
Sachsen-Anhalt	12	33,7%	12	41,8%	12	35,4%	12	34,2%	12	38,6%
Schleswig-Holstein	16	40,6%	17	35,6%	17	38,5%	17	34,5%	17	36,7%
Thüringen	20	35,9%	20	39,9%	20	36,9%	20	39,6%	21	39,1%
Gesamt	409	38,8%	413	38,5%	417	38,9%	418	38,7%	424	38,3%

Tabelle 34: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Anteile der Frauen, nach Bundesländern

Der Anteil der Frauen an den Aufnahmen liegt im Mehrjahresverlauf insgesamt recht stabil bei 38 % bis 39 %. Leichte fallende Tendenzen gibt es in Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Sachsen und Schleswig-Holstein; leicht steigende Tendenzen in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Für das Jahr 2006 haben deutlich mehr WfbM Angaben zur Zahl der Frauen bei den Aufnahmen gemacht (455 von 482). Das Ergebnis entspricht jedoch dem Mehrjahresverlauf, der Anteil der Frauen liegt insgesamt bei rund 39 %, mit geringen Schwankungen zwischen den Bundesländern:

	WfbM	Aufnahmen 2006		
		insgesamt	darunter Frauen	
Bundesland	N	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	46	1.237	474	38,3%
Bayern	70	1.482	581	39,2%
Berlin	15	1.009	388	38,5%
Brandenburg	25	966	365	37,8%
Bremen	3	181	65	35,9%
Hamburg				
Hessen	34	980	347	35,4%
Mecklenburg-Vorpommern	14	539	202	37,5%
Niedersachsen	47	1.841	701	38,1%
Nordrhein-Westfalen	76	4.696	1.835	39,1%
Rheinland-Pfalz	26	831	335	40,3%
Saarland	9	366	144	39,3%
Sachsen	36	719	252	35,0%
Sachsen-Anhalt	12	365	141	38,6%
Schleswig-Holstein	21	906	365	40,3%
Thüringen	21	558	218	39,1%
Gesamt	455	16.676	6.413	38,5%

Tabelle 35: Aufnahmen 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern

Die Betrachtung der Vorjahresdifferenzen in den Aufnahmezahlen von 2003 bis 2006 zeigt in der Gesamtheit starke Zuwächse von 2002 auf 2003 sowie von 2003 auf 2004, einen leichten Rückgang von 2004 auf 2005 und eine praktisch „stabile“ Situation von 2005 auf 2006.

Bundesland	2002 auf 2003		2003 auf 2004		2004 auf 2005		2005 auf 2006	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Baden-Württemberg	105	9,5%	257	21,1%	-203	-13,8%	32	2,5%
Bayern	65	4,9%	181	12,9%	-97	-6,1%	7	0,5%
Berlin	142	19,3%	131	14,9%	-38	-3,8%	83	8,6%
Brandenburg	132	21,6%	6	0,8%	61	8,2%	99	12,2%
Bremen	2	0,8%	-29	-11,6%	-23	-10,4%	-17	-8,6%
Hamburg	100	25,4%	15	3,0%	62	12,2%	-51	-8,9%
Hessen	65	7,9%	128	14,5%	-37	-3,7%	-29	-3,0%
Mecklenburg-Vorpommern	-8	-1,7%	100	21,1%	-48	-8,3%	12	2,3%
Niedersachsen	21	1,4%	219	14,5%	-101	-5,8%	100	6,1%
Nordrhein-Westfalen	355	9,6%	442	10,9%	-36	-0,8%	10	0,2%
Rheinland-Pfalz	184	26,7%	-33	-3,8%	-8	-1,0%	-2	-0,2%
Saarland	40	19,0%	55	21,9%	-30	-9,8%	40	14,5%
Sachsen	-43	-6,0%	-8	-1,2%	11	1,7%	-8	-1,2%
Sachsen-Anhalt	33	10,7%	71	20,8%	-27	-6,5%	-21	-5,4%
Schleswig-Holstein	85	15,2%	34	5,3%	56	8,2%	-96	-13,1%
Thüringen	74	16,6%	76	14,6%	-89	-15,0%	54	10,7%
Gesamt	1.352	9,8%	1.645	10,8%	-547	-3,2%	213	1,3%

Tabelle 36: Aufnahmen: absolute und prozentuale Vorjahresdifferenzen 2003-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern

Generell ist ein *Anstieg* der Aufnahmezahlen festzuhalten. Der größte „Sprung“ vollzog sich in der Gesamtheit von 2003 auf 2004, danach kam es zu einer Stabilisierung der Aufnahmezahlen, im Vergleich zum Jahr 2002 immer noch auf hohem Niveau.

Die Entwicklung der Aufnahmezahlen wird – in gemeinsamer Betrachtung mit den Abgängen aus WfbM – erneut aufgegriffen im Abschnitt 4.6.1 Nettozuwachs (S. 90).

4.4.3 Aufnahmen nach Altersstruktur

Dieser Abschnitt behandelt die Aufnahmen in die WfbM der Jahre 2002 bis 2006 im Blick auf die Altersstruktur der aufgenommenen Personen.

Zur Altersstruktur haben generell weniger WfbM Angaben gemacht als zu anderen Fragebereichen. In zahlreichen Fällen gab es ferner deutliche Abweichungen zwischen der Summe der Altersangaben und der Gesamtzahl der angegebenen Aufnahmen. Ausgeschlossen wurden in der Analyse diejenigen WfbM, bei denen die Summe der Altersangaben die Gesamtzahl der Aufnahmen in einem Jahr um mehr als zwei Personen überstieg. Hingegen sind diejenigen WfbM berücksichtigt, bei denen die Summe der Altersangaben unterhalb der Gesamtzahl der angegebenen Aufnahmen lag: Hier wurde angenommen, daß die Angaben hinsichtlich der *Struktur* der Altersgruppen dennoch aussagekräftig sind.

Daher konnten für die Zeitreihe der Altersstruktur bei den Aufnahmen in WfbM (Gesamtzahlen) 2002-2006 nur 402 (von 482) WfbM berücksichtigt werden (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1.2, S. 26):

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	38	73,1%	38,4%
Bayern	107	74	64	86,5%	59,8%
Berlin	16	16	12	75,0%	75,0%
Brandenburg	28	25	24	96,0%	85,7%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	1	25,0%	25,0%
Hessen	51	36	28	77,8%	54,9%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	14	100,0%	63,6%
Niedersachsen	68	49	38	77,6%	55,9%
Nordrhein-Westfalen	103	80	66	82,5%	64,1%
Rheinland-Pfalz	36	26	26	100,0%	72,2%
Saarland	10	10	7	70,0%	70,0%
Sachsen	59	37	33	89,2%	55,9%
Sachsen-Anhalt	33	12	12	100,0%	36,4%
Schleswig-Holstein	31	22	16	72,7%	51,6%
Thüringen	31	22	20	90,9%	64,5%
Gesamt	701	482	402	83,4%	57,3%

Tabelle 37: Datengüte der Zeitreihe zur Altersstruktur der Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Altersstruktur bei den Aufnahmen in WfbM von 2002 bis 2006 (Gesamtzahlen). Die Tabelle weist unterhalb der Zeile mit den Summen der Altersangaben die Zahl der insgesamt angegebenen Aufnahmen aus, unterhalb dieser Zeile wiederum die Zahl der Fälle sowie deren Anteil, die altersmäßig nicht aufgeschlüsselt sind. Die letzte Zeile enthält die Zahl der WfbM, auf denen die Angaben im jeweiligen Jahr beruhen.

Altersgruppe	2002		2003		2004		2005		2006	
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
unter 18 Jahre	276	2,4%	339	2,7%	435	3,1%	450	3,3%	386	2,8%
18 bis unter 25 Jahre	5.037	43,2%	5.640	44,2%	6.262	44,5%	6.327	46,7%	6.467	46,8%
25 bis unter 30 Jahre	1.173	10,1%	1.241	9,7%	1.432	10,2%	1.330	9,8%	1.399	10,1%
30 bis unter 40 Jahre	2.432	20,8%	2.442	19,1%	2.613	18,6%	2.208	16,3%	2.215	16,0%
40 bis unter 50 Jahre	1.985	17,0%	2.207	17,3%	2.390	17,0%	2.290	16,9%	2.390	17,3%
50 bis unter 60 Jahre	738	6,3%	854	6,7%	879	6,2%	917	6,8%	952	6,9%
60 bis unter 65 Jahre	22	0,2%	35	0,3%	50	0,4%	25	0,2%	21	0,2%
65 Jahre und älter	3	0,0%	3	0,0%	4	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Summe Altersangaben	11.666	100,0%	12.761	100,0%	14.065	100,0%	13.548	100,0%	13.830	100,0%
Angabe 3.1: Aufnahmen insgesamt	11.894		12.978		14.234		13.718		14.005	
fehlende Aufschlüsselung	228	1,9%	217	1,7%	169	1,2%	170	1,2%	175	1,2%
WfbM-Basis	389	80,7%	393	81,5%	395	82,0%	396	82,2%	402	83,4%

Tabelle 38: Altersstruktur bei den Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Gesamtzahlen

Betrachtet man nur das Jahr 2006, können mehr WfbM berücksichtigt werden (442 von 482). Die Anteile der einzelnen Altersgruppen entsprechen recht genau denen aus dem Jahr 2006 der Zeitreihe:

Altersgruppe	2006	
	Anz.	Anteil
unter 18 Jahre	488	3,1%
18 bis unter 25 Jahre	7.302	46,3%
25 bis unter 30 Jahre	1.571	10,0%
30 bis unter 40 Jahre	2.525	16,0%
40 bis unter 50 Jahre	2.741	17,4%
50 bis unter 60 Jahre	1.114	7,1%
60 bis unter 65 Jahre	33	0,2%
65 Jahre und älter	4	0,0%
Summe Altersangaben	15.778	100,0%
Angabe 3.1: Aufnahmen insgesamt	15.981	
fehlende Aufschlüsselung	203	1,3%
WfbM-Basis	442	91,7%

Tabelle 39: Altersstruktur bei den Aufnahmen 2006 – Gesamtzahlen

Für ein bis zwei Prozent der Aufnahmen in einem Jahr haben die berücksichtigten WfbM keine Alterszuordnung vorgenommen. Für die altersmäßig aufgeschlüsselten Aufnahmen lässt sich folgendes festhalten:

- Die absolut und relativ stärkste Altersgruppe ist durchgängig die von „18 bis unter 25 Jahren“. In dieser Gruppe finden sich die Schulabgängerinnen und Schulabgänger, aber auch die „jungen Quereinsteiger“, d. h. Jugendliche und junge Erwachsene nach (abgebrochenen) „Maßnahmekarrieren“.
- Diese Altersgruppe hat bei den Aufnahmen im Mehrjahreszeitraum sowohl absolut als auch relativ kontinuierlich zugenommen. Der Anteil der Personen im Alter von unter 25 Jahren ist von 2002 bis 2006 leicht gestiegen, von 45,6 % auf 49,6 %.
- Leicht zugenommen haben in diesem Zeitraum aber auch die „Älteren“, nämlich die Altersgruppen „40 bis unter 50 Jahre“ und „50 bis unter 60 Jahre“.
- Absolut und relativ zurückgegangen ist die Aufnahme von Personen der Altersgruppe „30 bis unter 40 Jahre“. Sie wies im Jahr 2004 einen „Gipfel“ auf.

Insgesamt scheint es demnach tatsächlich einen leichten Trend zum „Jüngerwerden“ der in die WfbM aufgenommenen Personen zu geben (vgl. Fallstudien Kap. 4.3, Querschnittsthema „Veränderungen der Zielgruppe“).

4.4.4 Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und Zugangsart

In diesem Abschnitt werden die Aufnahmen in die WfbM der Jahre 2002 bis 2006 im Blick auf die Art der vorrangigen Behinderung und die Zugangsart der aufgenommenen Personen betrachtet.

Als **Zugangsart** wird bezeichnet der Bereich/die Maßnahme, der/die der Aufnahme in die Werkstatt **unmittelbar** voranging. Die dabei unterschiedenen Varianten sind in den „Erläuterungen zum Fragebogen für die Werkstätten“ (vgl. Anhang A3) definiert und hier in Kurzform wiedergegeben:

3. *Schule*: sowohl aus Förderschulen/Sonderschulen (unterschiedlichen Förderschwerpunkts) als auch aus Regelschulen (einschließlich integrativer bzw. kooperativer Beschulung). Der/die Schulabgänger/-in wurde unmittelbar nach dem Ende der Schule (mit oder ohne Abschluss) in der Werkstatt aufgenommen, es hatte also keine berufliche Ausbildung oder Qualifizierung zwischen dem Schulende und der Werkstattaufnahme stattgefunden.
4. *Förderlehrgang/-maßnahme/Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)*: nicht nur, aber auch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, z. B. die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), in früheren Jahren die sogenannten F1/F2-Lehrgänge.
5. *andere berufliche Fördermaßnahme*: d. h. solche, die sich nicht der vorigen Alternative zuordnen lassen (z. B. AQJ [Ausbildung und Qualifizierung für Jugendliche]).
6. *außerbetriebliche Ausbildung*: bei einem Träger der beruflichen Rehabilitation (BBW, BFW, Sonstige Einrichtung der beruflichen Rehabilitation). Werkstattaufnahme erfolgte unmittelbar nach Abschluß (oder Abbruch) der außerbetrieblichen Ausbildung.
7. *Arbeitslosigkeit*. Werkstattaufnahme erfolgte direkt aus dem Status der (längeren) Arbeitslosigkeit heraus – also ohne andere Fördermaßnahme. Untervarianten dazu:
 - Arbeitslosigkeit *ohne* vorherige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: aufgenommene Person war vor dem Werkstatteintritt arbeitslos gemeldet *und* noch keiner Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgegangen *und* keine der Kategorien 1 bis 4 traf zu.
 - Arbeitslosigkeit *mit* vorheriger Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: aufgenommene Person war unmittelbar vor dem Werkstatteintritt nach vorheriger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitslos gewesen *und* weder Kategorie 7 (Integrationsprojekt) noch 8 (Rückkehr) traf zu.
8. *Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*: Werkstattaufnahme erfolgte aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis heraus (z. B. nach einer längeren Erkrankung) oder im direkten Anschluß an ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – *außer* in den Fällen 7 (Integrationsprojekt) bzw. 8 (Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt).
9. *Integrationsprojekt* nach § 132 SGB IX: Werkstattaufnahme erfolgte unmittelbar aus einem Arbeitsverhältnis heraus oder im direkten Anschluß an ein Arbeitsverhältnis in einem Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX *und* es traf nicht zugleich Kategorie 8 (Rückkehr) zu.
10. *Rückkehr* nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Wiederaufnahme): eine erneute Werkstattaufnahme (d. h. mit neuem Werkstattvertrag) erfolgte unmittelbar nach einem gescheiterten Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließ-

lich Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX). Dies betrifft Personen, die aus der Werkstatt heraus in ein Arbeitsverhältnis (mit Arbeitsvertrag) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen, d. h. auch tatsächlich aus der Werkstatt ausgeschieden sind.

11. *andere Werkstatt*: Es erfolgte ein Wechsel (egal aus welchen Gründen) zwischen *unterschiedlichen* Werkstätten. *Nicht* gemeint war hier also ein Wechsel zwischen unterschiedlichen Betriebsstätten derselben Werkstatt.
12. *Tagesförderstätte*: Werkstattaufnahme erfolgte unmittelbar aus einer Tagesförderstätte, einer der Werkstatt angegliederten Einrichtung bzw. Gruppen nach § 136 Abs. 3 SGB IX.
13. *Sonstiges/nicht bekannt*: nur dann anzugeben, wenn keine der zuvor genannten Kategorien zutraf oder wenn die unmittelbare „Herkunft“ nicht ermittelbar war.

Die Aufschlüsselung der Aufnahmen für die Jahre 2002 bis 2006 nach vorrangiger Behinderung und Zugangsart stellte für die WfbM ohne Zweifel den weitaus kompliziertesten und aufwendigsten Teil der Befragung dar: Jeder einzelne Aufnahmefall war in einer Matrix sowohl der vorrangigen Art der Behinderung als auch der Zugangsart zuzuordnen. Es überrascht daher nicht, daß diese Angaben noch weniger vollständig vorliegen als die zur Altersstruktur der Aufnahmen.

Dementsprechend war hier auch bei der Auswertung der größte Aufwand zu treiben, um zu einer möglichst verlässlichen und aussagekräftigen Datenbasis zu gelangen. Generell summierten sich die Angaben zur Art der vorrangigen Behinderung bzw. zur Zugangsart häufig nicht zur Gesamtzahl der Aufnahmen in einem Jahr. Dies wurde in Kauf genommen unter der Annahme, daß die tatsächlich aufgeschlüsselten Aufnahmen hinsichtlich der *Struktur* dennoch gültige Informationen liefern.

Um Trends in den Daten nachzeichnen zu können, konnten wiederum (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2, S. 26) nur diejenigen WfbM berücksichtigt werden, die zu allen Jahren innerhalb des Betrachtungszeitraums 2002 bis 2006 eine Aufschlüsselung der Aufnahmen vorgenommen hatten. Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der WfbM, die für eine Zeitreihe jeweils berücksichtigt werden konnten:

Zugangsart	Art der vorrangigen Behinderung					
	unvollständig		gültig		Gesamt	
	Anz.	% von N	Anz.	% von N	Anz.	% von N
unvollständig	77	16,0%	23	4,8%	100	20,7%
gültig	14	2,9%	368	76,3%	382	79,3%
Gesamt	91	18,9%	391	81,1%	N = 482	100,0%

Tabelle 40: Datengüte bzgl. Zeitreihen 2002-2006 zu vorrangiger Behinderung bzw. Zugangsart bei Aufnahmen

Für das Jahr 2006 alleine können deutlich mehr WfbM (394 von 482) berücksichtigt werden:

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	34	65,4%	34,3%
Bayern	107	74	66	89,2%	61,7%
Berlin	16	16	16	100,0%	100,0%
Brandenburg	28	25	22	88,0%	78,6%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	1	25,0%	25,0%
Hessen	51	36	27	75,0%	52,9%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	13	92,9%	59,1%
Niedersachsen	68	49	36	73,5%	52,9%
Nordrhein-Westfalen	103	80	63	78,8%	61,2%
Rheinland-Pfalz	36	26	24	92,3%	66,7%
Saarland	10	10	7	70,0%	70,0%
Sachsen	59	37	30	81,1%	50,8%
Sachsen-Anhalt	33	12	11	91,7%	33,3%
Schleswig-Holstein	31	22	19	86,4%	61,3%
Thüringen	31	22	22	100,0%	71,0%
Gesamt	701	482	394	81,7%	56,2%

Tabelle 41: Datengüte der Zeitreihe zur Aufschlüsselung der Aufnahmen nach vorrangiger Art der Behinderung **und** Zugangsart 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die folgende Tabelle zeigt zunächst die Aufschlüsselung der Aufnahmen 2002 bis 2006 (Zeitreihe) nach der Zugangsart (Gesamtzahlen), *einschließlich* der Zugangsart „Wechsel aus anderer WfbM“. Die Tabelle weist unterhalb der Zeile mit den Summen der Zugangsarten die Zahl der insgesamt angegebenen Aufnahmen aus, unterhalb dieser Zeile wiederum die Zahl der Fälle sowie deren Anteil, die nicht aufgeschlüsselt sind. Die letzte Zeile enthält die Zahl der WfbM, auf denen die Angaben im jeweiligen Jahr beruhen.

	2002		2003		2004		2005		2006	
Zugang unmittelbar aus	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
Schule	4.014	37,7%	4.101	35,1%	4.586	35,9%	4.704	38,0%	4.727	37,2%
BvB	693	6,5%	844	7,2%	998	7,8%	944	7,6%	840	6,6%
andere Fördermaßnahme	324	3,0%	378	3,2%	470	3,7%	416	3,4%	438	3,4%
außerbetriebliche Ausbildung	78	0,7%	96	0,8%	107	0,8%	103	0,8%	102	0,8%
Arbeitslosigkeit	2.268	21,3%	2.647	22,6%	2.827	22,2%	2.635	21,3%	2.742	21,6%
Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt	256	2,4%	300	2,6%	284	2,2%	262	2,1%	266	2,1%
Integrationsprojekt	57	0,5%	65	0,6%	77	0,6%	49	0,4%	60	0,5%
Rückkehr nach Integrationsversuch	77	0,7%	98	0,8%	79	0,6%	87	0,7%	108	0,8%
andere WfbM	819	7,7%	893	7,6%	1.018	8,0%	1.033	8,3%	1.144	9,0%
Tagesförderstätte	178	1,7%	163	1,4%	169	1,3%	193	1,6%	199	1,6%
Sonstiges/unbek.	1.893	17,8%	2.109	18,0%	2.142	16,8%	1.957	15,8%	2.088	16,4%
Summe Zugangsart	10.657	100,0%	11.694	100,0%	12.757	100,0%	12.383	100,0%	12.714	100,0%
Angabe 3.7.x	11.210		12.241		13.454		13.157		13.297	
fehlende Aufschlüsselung	553	4,9%	547	4,5%	697	5,2%	774	5,9%	583	4,4%
WfbM-Basis	369	76,6%	373	77,4%	375	77,8%	376	78,0%	382	79,3%

Tabelle 42: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Zugangsart, *einschließlich* WfbM-Wechsler

WfbM-Wechsler

Da die Zahl der WfbM-Wechsler nichts zur Erklärung der Gesamtbewegung beiträgt (sie treten ja sowohl als Abgänge bei einer WfbM als auch als Zugänge bei einer anderen WfbM auf), werden sie in den folgenden Analysen herausgerechnet.⁹⁵ Immerhin ist die Zahl der

⁹⁵ Damit lässt sich Vergleichbarkeit zur con_sens-Studie gegeben: auch dort waren WfbM-Wechsler nicht in die Berechnung einbezogen worden (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 32). Der Anteil betrug damals rund

WfbM-Wechsler bemerkenswert hoch und von 2002 bis 2006 kontinuierlich ansteigend, sowohl absolut als auch prozentual. 66 % der WfbM-Wechsler wurde eine vorrangig geistige Behinderung attestiert, 23 % eine seelische Behinderung. Die mögliche Annahme einer in Bezug auf den Wechsel in eine andere WfbM besonders hohen Fluktuation bei Personen mit seelischer Behinderung läßt sich nach den vorliegenden Daten also gerade nicht erhärten.

Erneute Aufnahme in WfbM

Die WfbM-Wechsler machen im übrigen auch den größten Teil der in den Jahren 2002 bis 2006 jeweils 10 % bis 12 % der Aufnahmen aus, bei denen es sich nach den Angaben der WfbM um eine *erneute* Aufnahme (mit neuem Werkstattvertrag, also nicht nach bloßer Unterbrechung durch z. B. [längere] Krankheit) in eine Werkstatt handelt.⁹⁶

Aufnahmen unmittelbar aus Klinik/medizinischer Rehabilitation

Von den 2002 bis 2006 aufgenommenen Personen kamen nach den Angaben der WfbM rund 6 % *unmittelbar aus Kliniken bzw. der medizinischen Rehabilitation*, 2006 waren es 5,9 %. Dies entspricht recht genau dem für 2001 ermittelten Anteil, damals waren es 5,7 %.⁹⁷ Allerdings stellen diese Angaben wohl die Untergrenze dar, der Anteil dürfte etwas unterschätzt sein.

Deutlich über dem durchschnittlichen Wert von 5,9 % liegen im Jahr 2006 nach den Angaben der WfbM der Anteil der unmittelbar aus der Klinik bzw. medizinischer Rehabilitation aufgenommenen Personen in Berlin (12,6 %), Schleswig-Holstein (10,8 %), Rheinland-Pfalz (9,3 %), Baden-Württemberg (9,2 %) und auch noch Hessen (7,9 %).

Von den im Jahr 2006 unmittelbar aus einer Klinik bzw. medizinischer Rehabilitation aufgenommenen Personen wurde 84,3 % eine vorrangig seelische Behinderung⁹⁸ attestiert, 9,2 % eine vorrangig geistige und 4,1 % eine vorrangig körperliche Behinderung.

Zugangsarten

Betrachtet man die Zugangsarten unter Ausschluß der WfbM-Wechsler, dann ist zunächst zu bemerken, daß in 17 % bis 20 % der Fälle keine der Hauptkategorien zutraf oder der WfbM die Art des Zugangs unbekannt war. Dieser Anteil ist ähnlich hoch wie 2001, damals war bei 17,4 % der Aufnahmen die Zugangsart unbekannt.⁹⁹

Durchgängig kommen etwa zwei Fünftel der in die WfbM aufgenommenen Personen direkt aus der Schule, wobei die absoluten Zahlen kontinuierlich zunehmen; ebenfalls etwa zwei Fünftel sind ganz allgemein als Quereinsteiger (vgl. Abschnitt 4.4.1, S. 62) zu betrachten.

Als „junge Quereinsteiger“ können vermutlich überwiegend diejenigen betrachtet werden, die aus einem Förderlehrgang/BvB, aus einer anderen Fördermaßnahme bzw. aus/nach einer außerbetrieblichen Ausbildung in die WfbM kamen. Ihr Anteil liegt bei etwa 12 %. Bemerkenswert ist allerdings, daß es bei dieser Gruppe einen absoluten und relativen Anstieg zum Jahr 2004 hin gab, in diesem Jahr betrug ihr Anteil mehr als 13 % an allen Zugängen, und allein aus Förderlehrgängen/BvB kamen rund 1.000 Personen (bezogen auf 375 WfbM).

Als „ältere Quereinsteiger“ können vermutlich überwiegend diejenigen betrachtet werden, die aus Arbeitslosigkeit bzw. aus einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM kommen. Ihr Anteil beträgt zusammengenommen rund 26 %. Auch hier gab es zum Jahr 2004 hin einen absoluten und relativen Anstieg, der vor allem auf die aus Arbeitslosig-

9 % (S. 35).

96 Unter den „erneut“ aufgenommenen Personen befinden sich darüber hinaus „Rückkehrer“ nach gescheitertem Eingliederungsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch etliche Personen, die an einer beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen hatten.

97 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 35)

98 Damit ist der Anteil der Personen mit seelischer Behinderung an den Aufnahmen aus Klinik/medizinischer Rehabilitation etwas höher als im Jahr 2001, damals lag er bei 78,4 % (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 35).

99 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 33)

keit Gekommenen zurückzuführen ist. Deren Zahl hat auch im Jahr 2006 wieder zugenommen.¹⁰⁰

Damit läßt sich festhalten, daß sowohl die Zahl der „Ersteinsteiger“ (direkt aus der Schule) als auch die Zahl der Quereinsteiger angestiegen ist – und deshalb bleibt ihr Verhältnis zueinander auch nahezu konstant.

Zugang unmittelbar aus	2002		2003		2004		2005		2006	
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
Schule	4.014	40,8%	4.101	38,0%	4.586	39,1%	4.704	41,4%	4.727	40,9%
Förderlehrgang/BvB	693	7,0%	844	7,8%	998	8,5%	944	8,3%	840	7,3%
andere Fördermaßnahme	324	3,3%	378	3,5%	470	4,0%	416	3,7%	438	3,8%
außerbetriebliche Ausbildung	78	0,8%	96	0,9%	107	0,9%	103	0,9%	102	0,9%
Arbeitslosigkeit	2.268	23,1%	2.647	24,5%	2.827	24,1%	2.635	23,2%	2.742	23,7%
Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt	256	2,6%	300	2,8%	284	2,4%	262	2,3%	266	2,3%
Integrationsprojekt	57	0,6%	65	0,6%	77	0,7%	49	0,4%	60	0,5%
Rückkehr nach Integrationsversuch	77	0,8%	98	0,9%	79	0,7%	87	0,8%	108	0,9%
„Quereinstieg“ insgesamt	3.753	38,1%	4.428	41,0%	4.842	41,2%	4.496	39,6%	4.556	39,4%
Tagesförderstätte	178	1,8%	163	1,5%	169	1,4%	193	1,7%	199	1,7%
Sonstiges/unbekannt	1.893	19,2%	2.109	19,5%	2.142	18,2%	1.957	17,2%	2.088	18,0%
Summe Zugangsart	9.838	100,0%	10.801	100,0%	11.739	100,0%	11.350	100,0%	11.570	100,0%
Angabe 3.7.x ohne WfbM-Wechsler	10.391		11.348		12.436		12.124		12.153	
fehlende Aufschlüsselung	553	5,3%	547	4,8%	697	5,6%	774	6,4%	583	4,8%
WfbM-Basis	369	76,6%	373	77,4%	375	77,8%	376	78,0%	382	79,3%

Tabelle 43: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Zugangsart, **ohne** WfbM-Wechsler

Nur für das Jahr 2006 können wiederum Angaben von mehr WfbM berücksichtigt werden. Die Anteile der Zugangsarten sind fast identisch mit denen des Jahres 2006 aus der Zeitreihe.

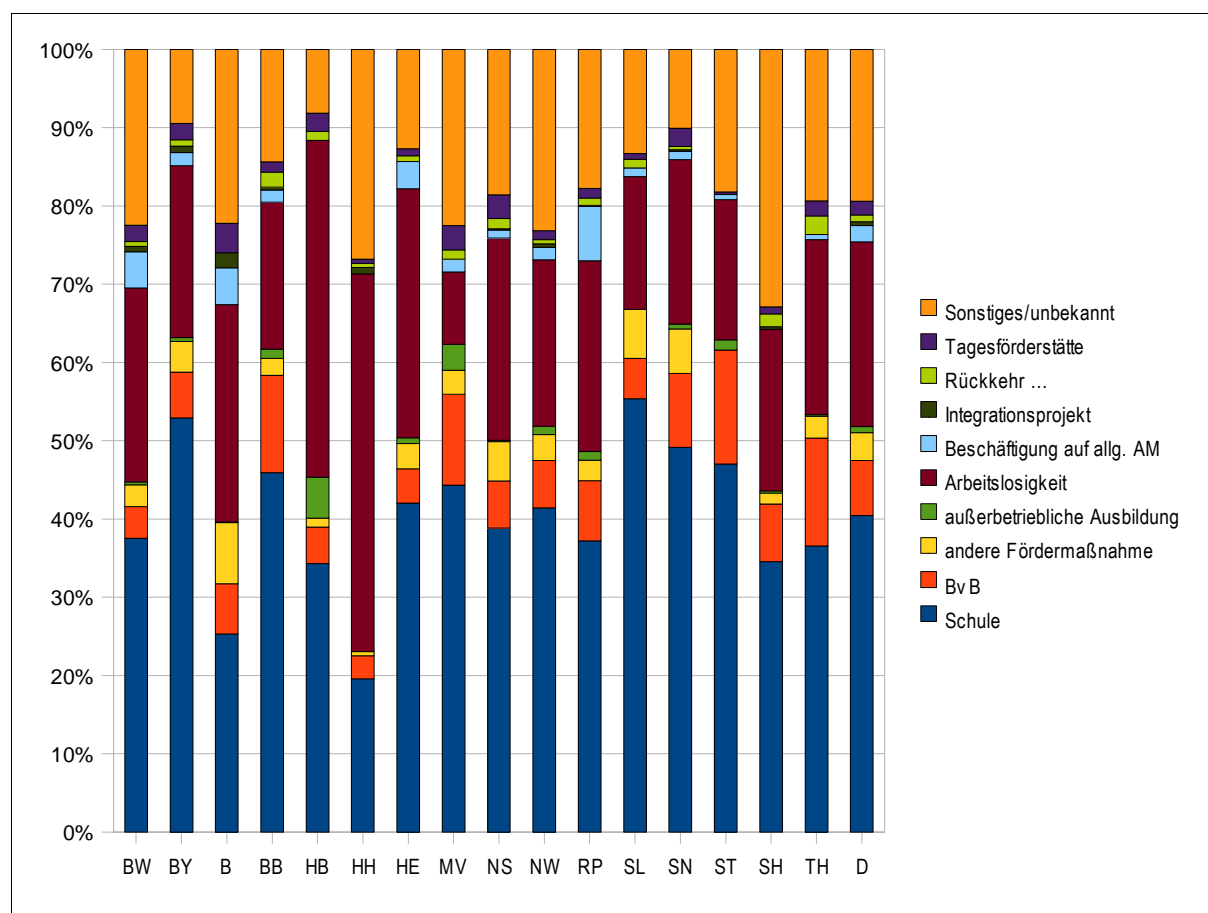
Zugang unmittelbar aus	2006	
	Anz.	Anteil
Schule	5.185	40,4%
BvB	902	7,0%
andere Fördermaßnahme	456	3,6%
außerbetriebliche Ausbildung	102	0,8%
Arbeitslosigkeit	3.022	23,6%
Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt	271	2,1%
Integrationsprojekt	61	0,5%
Rückkehr nach Integrationsversuch	111	0,9%
„Quereinstieg“ insgesamt	4.925	38,4%
Tagesförderstätte	226	1,8%
Sonstiges/unbekannt	2.486	19,4%
Summe Zugangsart	12.822	100,0%
Angabe 3.7.x ohne WfbM-Wechsler	13.517	100,0%
fehlende Aufschlüsselung	695	5,1%
WfbM-Basis	410	85,1%

Tabelle 44: Aufnahmen 2006 nach Zugangsart, **ohne** WfbM-Wechsler

Tabelle und Abbildung auf der folgenden Seite geben die Verteilung der Zugangsarten für die einzelnen Bundesländer wieder.

¹⁰⁰ Im Vergleich zum Jahr 2001 fällt auf, daß bei der damaligen Erhebung (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 33) – auf der Basis der Angaben für 15.203 Zugänge – ein etwas geringerer Anteil direkt aus der Schule kam (37 %). Ebenfalls geringer war mit 14 % der Anteil der aus Arbeitslosigkeit Gekommenen, allerdings ist die Kategorie mit der in der aktuellen Erhebung verwendeten auf Grund etwas unterschiedlicher Definitionen nicht direkt vergleichbar.

Zugang unmittelbar aus	BW	BY	B	BB	HB	HH	HE	MV	NS	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	DD
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Schule	37,5	52,9	25,3	45,9	34,3	19,6	42,0	44,3	38,8	41,4	37,2	55,4	49,2	47,0	34,5	36,6	40,4
BvB	4,1	5,8	6,4	12,4	4,7	2,9	4,4	11,6	6,0	6,1	7,7	5,2	9,5	14,6	7,4	13,8	7,0
andere Fördermaßn.	2,8	3,9	7,8	2,2	1,2	0,5	3,2	3,1	5,0	3,3	2,6	6,3	5,7	0,0	1,4	2,8	3,6
außerbetr. Ausb.	0,3	0,5	0,1	1,2	5,2	0,0	0,7	3,3	0,2	1,1	1,1	0,0	0,6	1,3	0,3	0,2	0,8
Arbeitslosigkeit	24,8	22,0	27,8	18,8	43,0	48,3	31,8	9,2	25,9	21,3	24,4	17,0	21,0	17,9	20,7	22,4	23,6
Beschäft. allg. AM	4,6	1,7	4,7	1,6	0,0	0,0	3,5	1,7	1,0	1,6	6,9	1,1	1,1	0,7	0,0	0,6	2,1
Integrationsprojekt	0,7	0,8	1,9	0,4	0,0	0,8	0,0	0,0	0,2	0,5	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3	0,0	0,5
Rückkehr ...	0,6	0,8	0,0	1,9	1,2	0,5	0,7	1,2	1,3	0,5	0,9	1,1	0,4	0,0	1,7	2,4	0,9
„Quereinsteiger“ insgesamt	37,9	35,6	48,7	38,4	55,2	53,1	44,4	30,1	39,6	34,3	43,8	30,6	38,4	34,4	31,7	42,2	38,4
Tagesförderstätte	2,1	2,1	3,7	1,3	2,3	0,5	0,9	3,1	3,0	1,1	1,2	0,7	2,3	0,3	0,9	1,9	1,8
Sonstiges/unbek.	22,5	9,4	22,2	14,4	8,1	26,8	12,7	22,5	18,6	23,2	17,7	13,3	10,1	18,2	32,9	19,4	19,4
Summe Zugangsart	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Angabe 3.7.x	925	1.245	974	807	173	413	688	427	1.289	3.551	652	275	532	310	768	488	13.517
fehlende (abs.)	62	47	38	34	1	40	3	5	40	225	4	4	56	8	105	23	695
fehlende (%)	6,7	3,8	3,9	4,2	0,6	9,7	0,4	1,2	3,1	6,3	0,6	1,5	10,5	2,6	13,7	4,7	5,1
WfbM-Basis	36	68	16	22	3	3	28	13	39	65	24	9	32	11	19	22	410

Tabelle 45: Aufnahmen 2006: Zugangsarten (Anteile), **ohne** WfbM-Wechsler, nach BundesländernAbbildung 1: Aufnahmen 2006: Zugangsarten (Anteile), **ohne** WfbM-Wechsler, nach Bundesländern

Beim Vergleich der Zugangsstruktur in den einzelnen Bundesländern (wobei Hamburg und Schleswig-Holstein wegen des hohen Anteils der Kategorie „Sonstiges/unbekannt“ schwer zu interpretieren sind), fällt auf:

- Unmittelbar aus der Schule wurden überproportional häufig Personen im Saarland, in Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt aufgenommen – vergleichsweise seltener wurde diese Zugangsart von den WfbM in Berlin und Hamburg genannt.¹⁰¹
- Aus Arbeitslosigkeit erfolgten Aufnahmen vergleichsweise häufiger in Bremen, Hamburg und auch noch Hessen – deutlich seltener in Mecklenburg-Vorpommern.
- Aufnahmen aus einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) erfolgten überproportional häufig in den neuen Bundesländern Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.
- In Bremen scheinen darüber hinaus Zugänge aus außerbetrieblicher Ausbildung eine vergleichsweise größere Rolle gespielt zu haben, in Berlin Zugänge aus „anderen Fördermaßnahmen“.

Personenkreise (vorrangige Behinderung)

Hinsichtlich der vorrangigen Behinderung bei den aufgenommenen Personen (ohne WfbM-Wechsler) zeigt sich folgendes Bild:

Die Aufnahme von Personen mit einer *geistigen Behinderung* hat von 2002 bis 2004 absolut zugenommen, danach blieb die Aufnahmezahl relativ konstant. Ihr Anteil an den aufgenommenen Personen liegt bei rund 48 % bis 50 %.

Die Zahl der Aufnahmen von Personen mit einer *körperlichen Behinderung* sowie mit einer *seelischen Behinderung* folgt der Entwicklung der Aufnahmezahlen insgesamt. Bei beiden Personenkreisen gab es einen sehr deutlichen Anstieg auf das Jahr 2004 hin.

Der Anteil der Menschen mit *seelischer Behinderung* an den Aufnahmen beträgt seit 2004 etwa 37 %. Das liegt etwas über den 34 % aus dem Jahr 2001.¹⁰² Der Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung an den *Aufnahmen* ist in jedem Fall bei weitem höher als ihr Anteil an den *Personen* in WfbM (rund 17 %, vgl. dazu 4.3.8, S. 57). Allerdings ist auch ihr Anteil an den *Abgängen* überproportional hoch: Im Jahr 2001 lag er bei 38 %¹⁰³. Solange die absolute Zahl der Aufnahmen jedoch noch diejenige der Abgänge übersteigt, nimmt dennoch der Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung an den Werkstattbeschäftigten allmählich zu – jedoch eben bei weitem nicht in dem Ausmaß, wie es bei der Betrachtung nur der Aufnahmen in WfbM den Anschein hat. Daher ist der häufig gehörte (und auch in den Fallstudien dokumentierte, vgl. Berichtsteil B, Kap. 4.3) Eindruck, immer mehr Menschen mit seelischer Behinderung würden in WfbM aufgenommen, einerseits subjektiv durchaus nicht falsch: Menschen mit seelischer Behinderung werden tatsächlich absolut und relativ in großer Zahl in WfbM aufgenommen – daß sie die WfbM auch häufig wieder verlassen, ist aber offenbar nicht in gleicher Weise im Bewußtsein gegenwärtig.

Personen mit *Lernbehinderung* als vorrangiger Behinderung haben bei den Aufnahmen sowohl absolut als auch relativ von 2002 bis 2005 sehr deutlich zugenommen. Von 2005 auf 2006 ist ein „Knick“ zu erkennen, der inhaltlich durchaus mit veränderten Strategien der Sozialhilfeträger zusammenhängen könnte.

Die Aufnahmezahlen von Personen mit *Schwerst-Mehrfachbehinderung* sind im Mehrjahresverlauf absolut recht konstant geblieben, ihr relativer Anteil ist leicht zurückgegangen. Hier ist aber nochmals zu betonen, daß die wirkliche Zahl (und damit auch der Anteil) der Personen mit Schwerst-Mehrfachbehinderung höher liegen wird, da von dieser Kategorie nur diejenigen WfbM Gebrauch gemacht haben, bei denen „Schwerst-Mehrfachbehinderung“ als (sta-

101 Im Vergleich zu der für 2001 ermittelten Struktur (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 33) gibt es hier Ähnlichkeiten und Unterschiede: Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen verzeichneten damals ebenfalls häufiger Zugänge direkt aus der Schule, außerdem aber noch Bremen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg, nicht aber das Saarland. Vergleichsweise seltener aus der Schule erfolgten die Zugänge ebenfalls in Berlin und Hamburg, außerdem noch in Thüringen.

102 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 34)

103 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 39).

tistisches) Merkmal verwendet wird. WfbM, bei denen diese Kategorie nicht in Gebrauch ist, haben diesen Personenkreis in erster Linie der Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung zugeordnet.

	2002		2003		2004		2005		2006	
vorrangige Behinderung	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
geistige Behinderung	5.324	50,3%	5.533	47,3%	6.086	47,9%	5.929	48,3%	6.016	48,9%
körperliche Behinderung	468	4,4%	517	4,4%	592	4,7%	475	3,9%	516	4,2%
seelische Behinderung	3.760	35,5%	4.442	38,0%	4.690	36,9%	4.505	36,7%	4.524	36,8%
Sinnesbehinderung	115	1,1%	127	1,1%	172	1,4%	173	1,4%	134	1,1%
Lernbehinderung	584	5,5%	678	5,8%	855	6,7%	863	7,0%	808	6,6%
Schwerst-Mehrfachbehinderung	328	3,1%	402	3,4%	302	2,4%	328	2,7%	304	2,5%
Summe Behinderung	10.579	100,0%	11.699	100,0%	12.697	100,0%	12.273	100,0%	12.302	100,0%
Angabe 3.7.x ohne WfbM-Wechsler	10.803		11.800		12.932		12.450		12.498	
fehlende Aufschlüsselung	224	2,1%	101	0,9%	235	1,8%	177	1,4%	196	1,6%
WfbM-Basis	380	78,8%	383	79,5%	385	79,9%	386	80,1%	391	81,1%

Tabelle 46: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach vorrangiger Behinderung, **ohne** WfbM-Wechsler

Betrachtet man nur das Jahr 2006, so können 21 weitere WfbM in die Aufschlüsselung einbezogen werden. Das Ergebnis entspricht wiederum weitgehend dem aus dem Jahr 2006 der Zeitreihe.

	2006	
vorrangige Behinderung	Anzahl	Anteil
geistige Behinderung	6.659	49,0%
körperliche Behinderung	565	4,2%
seelische Behinderung	4.918	36,2%
Sinnesbehinderung	142	1,0%
Lernbehinderung	884	6,5%
Schwerst-Mehrfachbehinderung	409	3,0%
Summe Behinderung	13.577	100,0%
Angabe 3.7.x ohne WfbM-Wechsler	13.804	
fehlende Aufschlüsselung	227	1,6%
WfbM-Basis	412	85,5%

Tabelle 47: Aufnahmen 2006 nach vorrangiger Behinderung, **ohne** WfbM-Wechsler

Die folgende Tabelle zeigt für den Personenkreis der Menschen mit seelischer Behinderung die Zahl der Aufnahmen und deren Anteil im Zeitraum 2002 bis 2006 für die einzelnen Bundesländer. Die Spalte N weist für jedes Jahr aus, auf wievielen WfbM die Angaben basieren.

- Besonders hohe Anteile (mehr als zwei Fünftel) an Zugängen von Menschen mit seelischer Behinderung zeigen sich in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bremen, auch noch in Berlin, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.
- Vergleichsweise gering (unter einem Viertel) liegen die Anteile im Saarland (allerdings auf den Angaben von nur sechs WfbM beruhend), in Bayern, Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.
- Während in der Gesamtheit der Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung an den Aufnahmen über die fünf Jahre hin recht stabil zwischen 36 % und 38 % liegt, gibt es in einzelnen Bundesländern stark schwankende Verläufe, beispielsweise in Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein.
- Tendenziell zunehmend ist der Anteil der seelisch behinderten Menschen an den Aufnahmen in Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, nicht ganz eindeutig in Berlin, Schleswig-Holstein und Thüringen.

- Eine abnehmende Tendenz zeigt sich im Saarland, abgeschwächt auch noch in Brandenburg und eventuell Bremen.

Bundesland	2002			2003			2004			2005			2006		
	N	abs.	Quote	N	abs.	Quote	N	abs.	Quote	N	abs.	Quote	N	abs.	Quote
Baden-Württemberg	37	412	49,1%	38	560	60,1%	38	571	53,2%	38	509	50,9%	38	507	49,0%
Bayern	64	268	24,3%	64	269	22,8%	64	295	23,4%	64	272	22,6%	64	258	21,5%
Berlin	12	238	35,5%	12	347	43,2%	13	341	36,4%	13	375	42,8%	16	406	42,2%
Brandenburg	22	137	25,5%	22	162	25,6%	22	149	22,7%	22	152	21,4%	22	175	21,7%
Bremen	3	117	48,5%	3	111	45,7%	3	103	47,5%	3	94	49,2%	3	78	45,1%
Hamburg	2	18	20,9%	2	24	24,2%	2	45	35,7%	2	40	32,0%	2	54	35,8%
Hessen	28	252	41,6%	28	298	43,6%	28	341	45,2%	29	313	43,1%	29	301	42,6%
Mecklenburg-Vorp.	13	78	18,7%	13	93	22,3%	13	105	21,0%	13	81	18,3%	13	103	24,2%
Niedersachsen	33	484	43,2%	33	549	45,2%	34	572	42,8%	34	514	41,5%	35	533	42,3%
Nordrhein-Westfalen	59	1.013	40,4%	59	1.108	41,1%	59	1.224	40,9%	59	1.181	39,8%	59	1.248	42,8%
Rheinland-Pfalz	25	243	38,8%	26	327	43,0%	26	298	42,6%	26	328	45,6%	26	332	46,8%
Saarland	6	31	20,8%	6	31	16,0%	6	29	14,6%	6	26	13,1%	6	23	11,9%
Sachsen	28	110	21,2%	28	100	20,7%	28	95	19,3%	28	107	23,2%	28	93	21,2%
Sachsen-Anhalt	11	51	21,0%	11	76	26,4%	11	110	32,7%	11	98	30,9%	11	92	30,7%
Schleswig-Holstein	16	157	34,5%	17	193	38,8%	17	209	42,1%	17	214	38,4%	17	151	30,4%
Thüringen	21	151	36,0%	21	194	39,3%	21	203	36,6%	21	201	42,9%	22	170	34,8%
Gesamt	380	3.760	35,7%	383	4.442	38,2%	385	4.690	37,1%	386	4.505	36,9%	391	4.524	36,9%

Tabelle 48: Aufnahmen von Personen mit vorrangig seelischer Behinderung 2002-2006 (Zeitreihe),
ohne WfbM-Wechsler, nach Bundesländern

Behinderungsspezifische Zugangsarten

Für das Jahr 2006 läßt sich bei 391 WfbM eine Verknüpfung zwischen der vorrangigen Behinderung und der Zugangsart der von ihnen aufgenommenen Personen herstellen.

Die folgende Tabelle gibt nur die Personenkreise mit vorrangig geistiger Behinderung, seelischer Behinderung, Lernbehinderung und Körperbehinderung wieder. Abbildung 2 visualisiert die prozentualen Anteile der Zugangsarten für die genannten vier Personenkreise.

Personen mit *geistiger Behinderung* kommen weit überwiegend, nämlich zu zwei Dritteln, unmittelbar aus der Schule. Dies ist ein höherer Anteil als 2001, damals wurden 55 % ermittelt und der Bedarfsplanung zugrundegelegt.¹⁰⁴

Menschen mit *seelischer Behinderung* kommen nur zu rund 4 % unmittelbar aus der Schule (2001 war dieser Anteil mit 5 % ebenfalls sehr gering). In nahezu der Hälfte der Fälle waren sie zuvor arbeitslos, es dürfte sich also zum großen Teil um „ältere“ Quereinsteiger handeln. Auffällig ist bei diesem Personenkreis der mit über einem Viertel im Vergleich besonders hohe Anteil von Aufnahmen, bei denen die Zugangsart unbekannt war oder sich nicht den vorgegebenen Kategorien zuordnen ließ.

Personen mit *Lernbehinderung* kommen zu beinahe gleichen Teilen direkt aus der Schule oder aus einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (bzw. anderen Fördermaßnahme). Im zweiten Fall handelt es sich um „jüngere“ Quereinsteiger.

Körperbehinderte Menschen kommen zu zwei Fünfteln ebenfalls unmittelbar aus der Schule, zu einem Fünftel aber auch aus Arbeitslosigkeit.

104 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 34)

Basis: 391 WfbM	geistige Behinderung		seel. Behinderung		Lernbehinderung		Körperbehinderung	
Zugang 2006 unmittelbar aus	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Schule	3.597	66,8%	140	3,7%	244	33,9%	200	42,1%
BvB	356	6,6%	211	5,6%	192	26,7%	33	6,9%
andere Fördermaßnahme	105	1,9%	217	5,7%	49	6,8%	25	5,3%
außerbetriebliche Ausbildung	19	0,4%	53	1,4%	16	2,2%	9	1,9%
Arbeitslosigkeit	568	10,5%	1.860	49,3%	124	17,2%	102	21,5%
Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt	71	1,3%	125	3,3%	19	2,6%	20	4,2%
Integrationsprojekt	15	0,3%	23	0,6%	11	1,5%	5	1,1%
Rückkehr nach Integrationsversuch	39	0,7%	52	1,4%	7	1,0%	3	0,6%
„Quereinstieg“ insgesamt	1.173	21,8%	2.541	67,3%	418	58,1%	197	41,5%
Tagesförderstätte	64	1,2%	89	2,4%	1	0,1%	6	1,3%
Sonstiges/unbek.	553	10,3%	1.006	26,6%	57	7,9%	72	15,2%
Summe Zugangsart	5.387	100,0%	3.776	100,0%	720	100,0%	475	100,0%

Tabelle 49: Aufnahmen 2006: Zugangsarten nach vorrangiger Behinderung

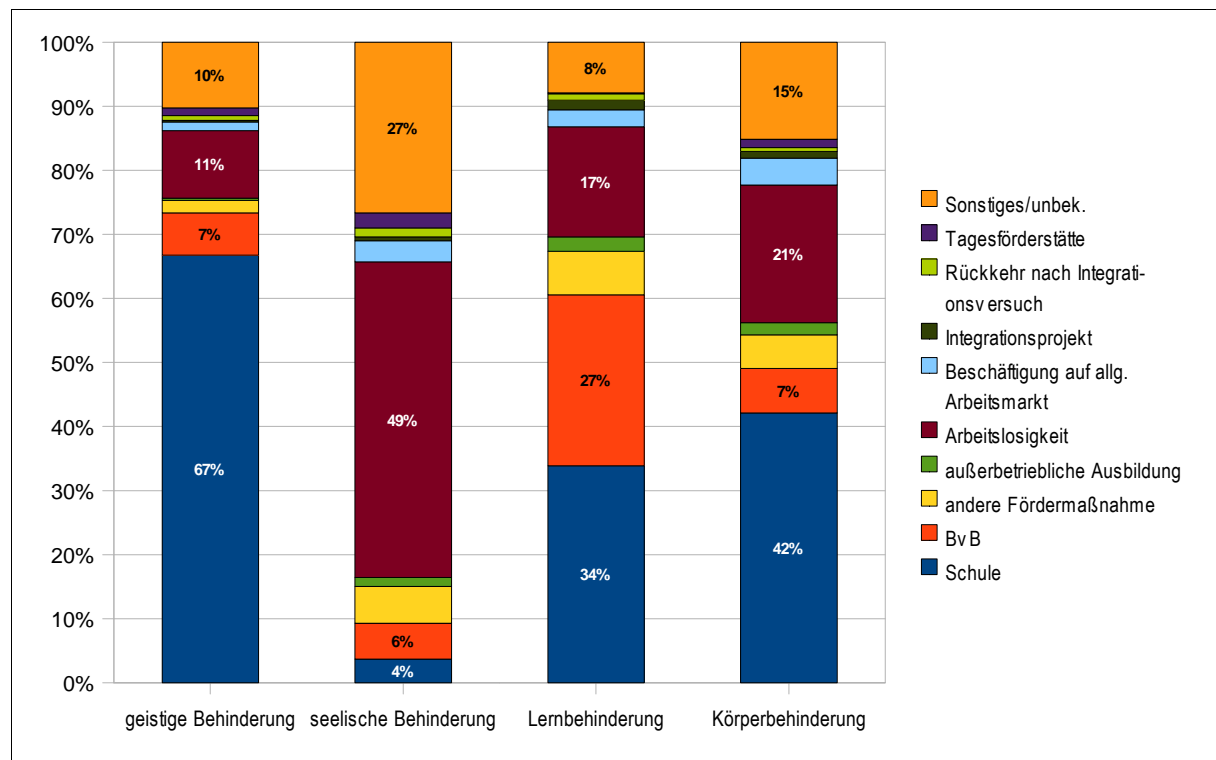


Abbildung 2: Aufnahmen 2006: Anteile der Zugangsarten nach vorrangiger Behinderung

4.4.5 Zum Zeitpunkt der Aufnahme zuständiger Rehabilitationsträger

In diesem Abschnitt geht es um die Betrachtung der Rehabilitationsträger, die zum Zeitpunkt der Aufnahme in die WfbM rechtlich zuständig waren. Im Hintergrund dieser Fragestellung steht die Thematik der sogenannten Quereinsteiger, also aller derjenigen, die nicht direkt aus der Schule in die WfbM aufgenommen wurden (vgl. dazu Abschnitt 4.4.1, S. 62).

Zu den zuständigen Rehabilitationsträgern liegt bei einer Reihe von WfbM keine Aufschlüsselung vor. In etlichen Fällen gab es ferner Abweichungen zwischen der Summe der Angaben zu den Rehabilitationsträgern und der Gesamtzahl der angegebenen Aufnahmen. Ausgeschlossen wurde in der Analyse eine WfbM, bei der die Summe der angegebenen Reha-träger die Gesamtzahl der Aufnahmen in einem Jahr um mehr als zwei Personen überstieg. Hingegen sind diejenigen WfbM berücksichtigt, bei denen die Summe der Angaben zu den Rehaträgern *unterhalb* der Gesamtzahl der angegebenen Aufnahmen lag: Hier wurde angenommen, daß die Angaben hinsichtlich der *Struktur* der Zuständigkeiten dennoch aussagekräftig sind.

Für die Zeitreihe der Zuständigkeit von Rehabilitationsträgern bei den Aufnahmen in WfbM (Gesamtzahlen) 2002-2006 konnten insgesamt 389 (von 482) WfbM berücksichtigt werden (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1.2, S. 26):

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	34	65,4%	34,3%
Bayern	107	74	67	90,5%	62,6%
Berlin	16	16	12	75,0%	75,0%
Brandenburg	28	25	20	80,0%	71,4%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	2	50,0%	50,0%
Hessen	51	36	31	86,1%	60,8%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	13	92,9%	59,1%
Niedersachsen	68	49	35	71,4%	51,5%
Nordrhein-Westfalen	103	80	62	77,5%	60,2%
Rheinland-Pfalz	36	26	25	96,2%	69,4%
Saarland	10	10	5	50,0%	50,0%
Sachsen	59	37	34	91,9%	57,6%
Sachsen-Anhalt	33	12	10	83,3%	30,3%
Schleswig-Holstein	31	22	14	63,6%	45,2%
Thüringen	31	22	22	100,0%	71,0%
Gesamt	701	482	389	80,7%	55,5%

Tabelle 50: Datengüte der Zeitreihe zum zuständigen Rehabilitationsträger bei den Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Für jeweils rund ein Prozent der Aufnahmen liegt keine Aufschlüsselung nach dem zuständigen Rehabilitationsträger vor.

Die *Anteile* der einzelnen zum Zeitpunkt der Aufnahme in die WfbM zuständigen Rehabilitationsträger sind im Zeitraum von 2002 bis 2006 recht stabil, Verschiebungen lassen sich auf der Basis der Angaben der WfbM kaum erkennen. Die *absoluten Zahlen* bei den einzelnen Rehabilitationsträgern folgen im wesentlichen dem allgemeinen Trend der Gesamtzahl der Aufnahmen. Davon abweichend zeigt sich bei den Rentenversicherungsträgern sowohl absolut als auch relativ ein von 2002 auf 2006 kontinuierlich leicht ansteigender Trend.

	2002		2003		2004		2005		2006	
Rehaträger	Summe	Anteil	Summe	Anteil	Summe	Anteil	Summe	Anteil	Summe	Anteil
Bundesagentur für Arbeit	7.349	64,6%	7.896	64,4%	8.999	64,1%	8.680	66,1%	8.556	64,5%
Kriegsopferfürsorge	0	0,0%	3	0,0%	4	0,0%	3	0,0%	29	0,2%
Rentenversicherungsträger	2.233	19,6%	2.463	20,1%	2.778	20,1%	2.716	20,7%	2.829	21,3%
Unfallversicherung/Berufsg.	70	0,6%	59	0,5%	57	0,5%	62	0,5%	56	0,4%
Sozialhilfeträger	1.647	14,5%	1.740	14,2%	1.596	11,7%	1.590	12,1%	1.711	12,9%
andere Leistungsträger	83	0,7%	109	0,9%	101	0,6%	86	0,7%	84	0,6%
Gesamt	11.382	100,0%	12.270	100,0%	13.535	100,0%	13.137	100,0%	13.265	100,0%
Angabe 3.1 Aufnahmen insgesamt	11.523		12.457		13.632		13.278		13.358	
fehlende Aufschlüsselung	141	1,2%	187	1,5%	97	0,7%	141	1,1%	93	0,7%
WfbM-Basis	375		379		381		382		389	

Tabelle 51: Aufnahmen: zuständiger Rehabilitationsträger 2002-2006 (Zeitreihe)

Der Anteil der Sozialhilfeträger ist mit 12 % bis 14 % durchgängig auf den ersten Blick überraschend hoch. Der Anteil wird fast vollständig erklärt durch den ebenfalls recht hohen Anteil von Werkstattwechslern (vgl. S. 70) sowie die Wiederaufnahmen nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Tabelle 42, S. 70), für die bei der Aufnahme in die (neue) Werkstatt in der Regel sofort der Sozialhilfeträger zuständig ist; ferner gibt es auch einige Wiederaufnahmen nach (abgebrochenen) externen beruflichen Bildungsmaßnahmen.

Die Entwicklung der *Eintritte* in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich von 1999 bis 2007 für die **Bundesagentur für Arbeit als Rehabilitationsträger** zeigt nach deren Statistik¹⁰⁵ einen von den Angaben der WfbM etwas abweichenden Verlauf: Danach lag die Spitze der Eintritte im Jahr 2006, ist also gegenüber den WfbM-Angaben um ein Jahr verschoben.

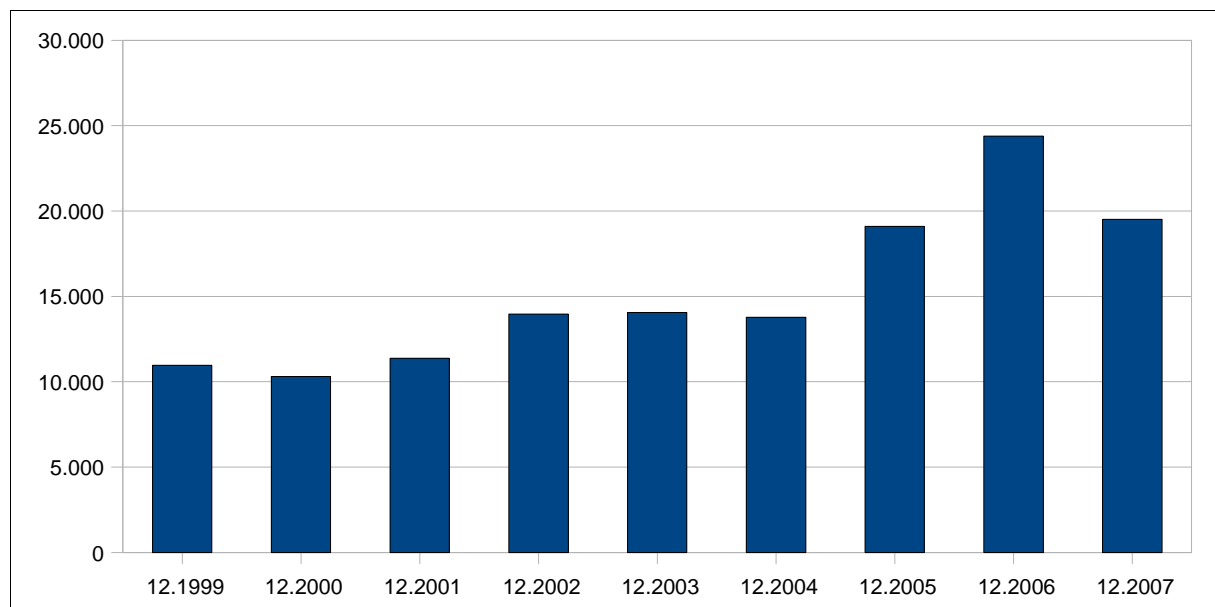


Abbildung 3: Eintritte in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM 1999-2007, Bundesagentur für Arbeit als Rehaträger (Berichtsmonat jeweils Dezember eines Jahres)

Für die **Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund als Rehabilitationsträger** ist die Entwicklung ab 1994 in Abbildung 4 dargestellt, wobei hier nicht die Eintritte, sondern die *Leistungsfälle* zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ausgewiesen sind.¹⁰⁶

105 Quelle der Daten: Bundesagentur für Arbeit, st76heftd-"Jahreszahl1999-2004".xls: Gesamtübersicht 1+3 - Insgesamt. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/f.html>.

106 Quelle der Daten: Statistik der DRV Bund (2007, S. 187)

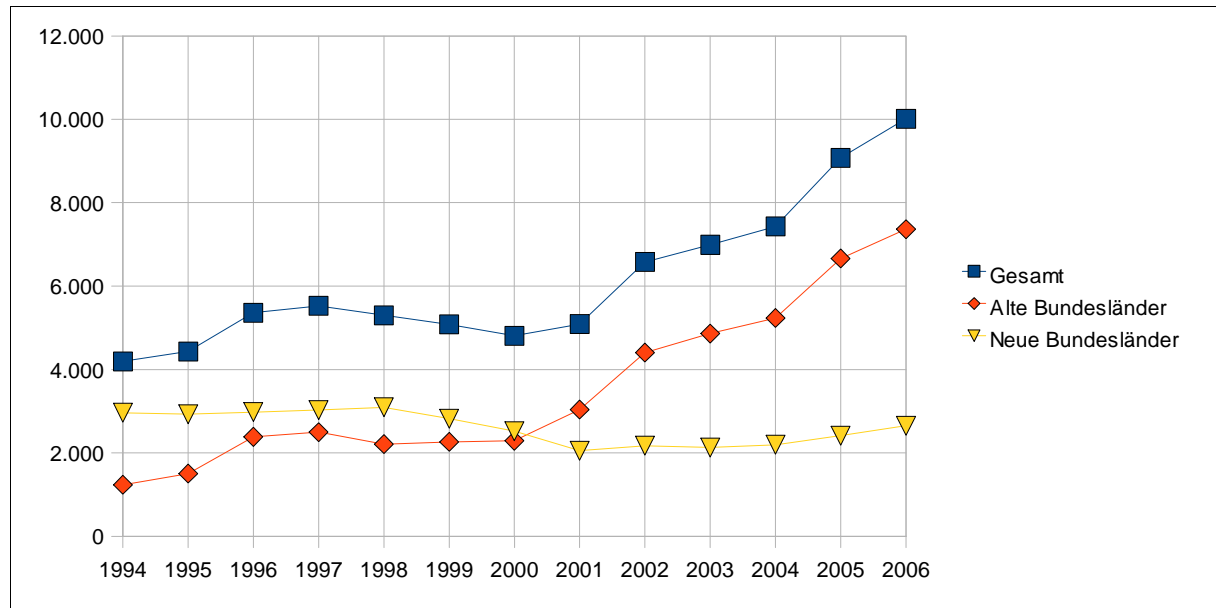


Abbildung 4: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM der DRV 1994-2006, alte und neue Bundesländer

Zum einen ist hier festzuhalten, daß bis zum Jahr 2000 die Zahl der Leistungen in den alten Bundesländern *unter* der in den neuen Bundesländern lag, ab 2001 dann darüber. Zum andern ist ab dem Jahr 2000 insgesamt ein anhaltender Anstieg der Zahl der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM festzustellen, mit besonderen Sprüngen von 2001 auf 2002 und von 2004 auf 2005, die hauptsächlich auf das Konto der alten Bundesländer gehen.

Bei einer Betrachtung nur des Jahres 2006 lassen sich die Angaben von 429 WfbM berücksichtigen. Die beiden folgenden Tabellen enthalten die Aufschlüsselung der Aufnahmen für die einzelnen Bundesländer, zum einen in absoluten Zahlen, zum andern in prozentualen Anteilswerten.

Folgende Besonderheiten sind hervorzuheben:

- Die Bundesagentur für Arbeit tritt in Baden-Württemberg, Hamburg, dem Saarland und in Thüringen deutlich seltener als bei der Aufnahme zuständiger Leistungsträger auf – deutlich häufiger hingegen in Berlin, auch noch in Bayern und Sachsen-Anhalt.
- Die Rentenversicherungsträger haben besonders hohe Anteile in Baden-Württemberg und Thüringen, auch noch in Sachsen-Anhalt – einen besonders geringen Anteil im Saarland.
- Der Sozialhilfeträger tritt im Saarland (hier handelt es sich um eine Sonderbewegung, da zwei WfbM in größerem Umfang Beschäftigte „umgeschichtet“ haben und es dadurch zu einer größeren Zahl von Werkstattwechseln kam) und in Hamburg (hier beruhen die Angaben auf nur zwei WfbM; es gibt nach Angabe einer WfbM ebenfalls einen Sondereffekt dadurch, daß in größerem Umfang Beschäftigte aus anderen Bundesländern aufgenommen wurden) vergleichsweise häufig als zuständiger Leistungsträger auf – auffällig selten hingegen in Sachsen-Anhalt.

	WfbM	BA	KO	RV	UV/BG	SHT	Andere	Summe Reha- träger	Aufnah- men Gesamt	fehlende Angaben
Bundesland	N	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.
Baden-Württemberg	39	570	19	335	1	107	4	1.036	1.038	2
Bayern	72	1.041	1	256	12	183	14	1.507	1.541	34
Berlin	14	696	0	185	1	77	0	959	959	0
Brandenburg	23	540	1	222	6	95	3	867	867	0
Bremen	3	118	0	38	1	24	0	181	181	0
Hamburg	2	111	0	40	5	86	0	242	242	0
Hessen	34	613	0	175	3	129	9	929	955	26
Mecklenburg-Vorpommern	14	319	0	125	3	91	1	539	539	0
Niedersachsen	41	955	12	281	2	261	12	1.523	1.548	25
Nordrhein-Westfalen	67	2.570	0	777	9	453	26	3.835	3.863	28
Rheinland-Pfalz	25	498	14	173	5	109	5	804	804	0
Saarland	7	152	0	24	2	98	1	277	277	0
Sachsen	36	451	0	158	1	99	5	714	716	2
Sachsen-Anhalt	11	221	1	86	1	7	1	317	318	1
Schleswig-Holstein	19	398	0	97	8	85	11	599	608	9
Thüringen	22	295	0	194	1	62	1	553	560	7
Gesamt	429	9.548	48	3.166	61	1.966	93	14.882	15.015	133

Tabelle 52: Aufnahmen 2006: zuständiger Rehaträger nach Bundesländern – absolut

	WfbM	BA	KO	RV	UV/BG	SHT	Andere	Summe Reha- träger
Bundesland	N	%	%	%	%	%	%	%
Baden-Württemberg	39	55,0%	1,8%	32,3%	0,1%	10,3%	0,4%	100,0%
Bayern	72	69,1%	0,1%	17,0%	0,8%	12,1%	0,9%	100,0%
Berlin	14	72,6%	0,0%	19,3%	0,1%	8,0%	0,0%	100,0%
Brandenburg	23	62,3%	0,1%	25,6%	0,7%	11,0%	0,3%	100,0%
Bremen	3	65,2%	0,0%	21,0%	0,6%	13,3%	0,0%	100,0%
Hamburg	2	45,9%	0,0%	16,5%	2,1%	35,5%	0,0%	100,0%
Hessen	34	66,0%	0,0%	18,8%	0,3%	13,9%	1,0%	100,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14	59,2%	0,0%	23,2%	0,6%	16,9%	0,2%	100,0%
Niedersachsen	41	62,7%	0,8%	18,5%	0,1%	17,1%	0,8%	100,0%
Nordrhein-Westfalen	67	67,0%	0,0%	20,3%	0,2%	11,8%	0,7%	100,0%
Rheinland-Pfalz	25	61,9%	1,7%	21,5%	0,6%	13,6%	0,6%	100,0%
Saarland	7	54,9%	0,0%	8,7%	0,7%	35,4%	0,4%	100,0%
Sachsen	36	63,2%	0,0%	22,1%	0,1%	13,9%	0,7%	100,0%
Sachsen-Anhalt	11	69,7%	0,3%	27,1%	0,3%	2,2%	0,3%	100,0%
Schleswig-Holstein	19	66,4%	0,0%	16,2%	1,3%	14,2%	1,8%	100,0%
Thüringen	22	53,3%	0,0%	35,1%	0,2%	11,2%	0,2%	100,0%
Gesamt	429	64,2%	0,3%	21,3%	0,4%	13,2%	0,6%	100,0%

Tabelle 53: Aufnahmen 2006: zuständiger Rehaträger nach Bundesländern – prozentuale Anteile

Legende zu den Tabellen 52 und 53:

BA	Bundesagentur für Arbeit
KO	Kriegsopferfürsorge
RV	Rentenversicherung
UV/BG	Unfallversicherung/Berufsgenossenschaft
SHT	Sozialhilfeträger

4.4.6 Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

Der Bezug einer Erwerbsminderungsrente wurde bereits im Zusammenhang mit den WfbM-Beschäftigten im Arbeitsbereich thematisiert (vgl. 4.3.9, S. 60). Der Bezug einer Erwerbsminderungsrente *bei Aufnahme* in die WfbM ist ein Merkmal für eine Teilgruppe der sogenannten Quereinsteiger (vgl. dazu 4.4.1, S. 62).

In der Bestandserhebung waren die WfbM gebeten worden, bei den Aufnahmen der Jahre 2002 bis 2006, aufgeschlüsselt nach Personenkreisen, jeweils auch die Zahl der Personen anzugeben, die bei Aufnahme eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen.¹⁰⁷

Hierzu liegen von den WfbM häufig keine vollständigen Angaben vor. Für die Zeitreihe der Personen mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente bei den Aufnahmen in WfbM (Gesamtzahlen) 2002-2006 konnten insgesamt 407 (von 482) WfbM berücksichtigt werden (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1.2, S. 26).

Die folgende Tabelle weist für die Jahre 2002 bis 2003 die Anteile (Quoten) der Personen, die bei Aufnahme eine volle Erwerbsminderungsrente bezogen, an den diesbezüglich aufgeschlüsselten Aufnahmen insgesamt aus. Angegeben ist jeweils die Zahl der WfbM, auf der die Angaben basieren, sowie in der untersten Zeile die Zahl der hinsichtlich des Rentenbezugs nicht aufgeschlüsselten Fälle (absolut und prozentual).

Bundesland	Bezug einer Rente wegen voller EM: Anteile an den aufgeschlüsselten Aufnahmen									
	2002		2003		2004		2005		2006	
	WfbM	Quote	WfbM	Quote	WfbM	Quote	WfbM	Quote	WfbM	Quote
Baden-Württemberg	39	12,1%	41	15,1%	41	14,3%	41	13,3%	41	11,5%
Bayern	66	14,8%	66	12,2%	66	11,8%	66	10,0%	66	11,8%
Berlin	12	8,2%	12	7,8%	13	7,1%	13	11,1%	16	10,6%
Brandenburg	22	30,2%	22	30,2%	22	27,2%	22	24,9%	22	21,2%
Bremen	3	21,0%	3	12,8%	3	19,9%	3	22,2%	3	21,5%
Hamburg ¹⁰⁸	3	—	3	—	3	—	3	—	3	—
Hessen	28	11,0%	28	14,3%	28	14,2%	29	13,1%	29	13,7%
Mecklenburg-Vorpommern	13	29,9%	13	25,1%	13	30,0%	13	18,2%	13	24,0%
Niedersachsen	35	10,0%	35	10,5%	36	10,6%	36	10,1%	37	13,6%
Nordrhein-Westfalen	63	7,6%	63	7,5%	63	6,5%	63	6,0%	63	6,6%
Rheinland-Pfalz	25	16,1%	26	14,4%	26	13,1%	26	14,5%	26	14,9%
Saarland	7	6,7%	7	3,4%	7	2,4%	7	3,7%	7	6,5%
Sachsen	30	28,0%	30	21,6%	30	22,1%	30	21,8%	31	23,6%
Sachsen-Anhalt	12	19,2%	12	19,3%	12	16,6%	12	16,5%	12	16,7%
Schleswig-Holstein	16	3,3%	17	4,8%	17	6,8%	17	4,8%	17	3,6%
Thüringen	20	47,9%	20	34,6%	20	38,6%	20	34,8%	21	31,4%
Gesamt	394	14,2%	398	13,1%	400	13,0%	401	12,0%	407	12,6%
fehlende Aufschlüsselung EM (Fälle)	572	4,7%	402	3,0%	460	3,1%	659	4,6%	533	3,7%

Tabelle 54: Aufnahmen: Anteile der Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung 2002-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern

Bei der Interpretation ist grundsätzlich im Blick zu behalten, daß die WfbM-Wechsler (vgl. 4.4.4 auf S. 70) hier nicht aus den Aufnahmen herausgerechnet werden konnten, d. h. die angegebenen Quoten schließen WfbM-Wechsler mit ein.

- Der Anteil der Personen mit einer vollen Erwerbsminderungsrente an den Aufnahmen betrug in den Jahren 2002 bis 2006 insgesamt jeweils zwischen 12 % und 14 %.

¹⁰⁷ Nicht gesondert erfragt wurden volle Erwerbsminderungsrenten wegen „Verschlossenheit des Arbeitsmarktes“, sogenannte „Arbeitsmarktrenten“.

¹⁰⁸ Den WfbM war die Zahl der EM-Rentenbezieher unbekannt oder sie machten keine Angabe.

- Erheblich höher lag dieser Anteil in Thüringen, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Bremen, erheblich niedriger in Schleswig-Holstein, im Saarland und in Nordrhein-Westfalen.

Im Jahr 2006 verteilten sich die in WfbM aufgenommenen Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung folgendermaßen auf die unterschiedlichen Personenkreise:

- 66,1 %: vorrangig seelische Behinderung
- 23,5 %: vorrangig geistige Behinderung
- 6,1 %: vorrangig körperliche Behinderung
- 2,4 %: vorrangig Lernbehinderung
- je ca. 1 %: vorrangig Sinnesbehinderung bzw. Schwerst-Mehrfachbehinderung

Das Ergebnis unterstreicht die Bedeutung der Gruppe der Menschen mit seelischer Behinderung, die (mit hoher Wahrscheinlichkeit) aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt „herausgefallen“ sind und berentet wurden.

4.4.7 Zusammenfassung: Aufnahmen in WfbM

- Im Zeitraum von 2002 bis 2006 gab es starke Zuwächse bei den Aufnahmezahlen von 2002 auf 2003 und von 2003 auf 2004. Seither ist die Situation eher „stabil“.
- Im Mehrjahreszeitraum ist der Anteil der unter 25-Jährigen (Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie „junge“ Quereinsteiger) an den in WfbM aufgenommenen Personen gestiegen, leicht gestiegen ist aber auch der Anteil der Personen ab 40 Jahre („ältere“ Quereinsteiger).
- Sowohl die Aufnahmen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern als auch die von Quereinsteigern haben im Mehrjahreszeitraum absolut zugenommen, und zwar in etwa gleichem Maße, sodaß ihr Verhältnis zueinander nahezu konstant blieb. Im Jahr 2006 kamen 41 % der aufgenommenen Personen unmittelbar aus der Schule.
- Menschen mit vorrangig geistiger Behinderung machten im Mehrjahreszeitraum einen Anteil von 48 % bis 50 % der aufgenommenen Personen aus. Sie kamen zu etwa zwei Dritteln unmittelbar aus der Schule.
- Der mit 37 % der Aufnahmen stark überproportionale Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung dominiert offenkundig die Wahrnehmung und Aufmerksamkeit. Dieser Personenkreis ist allerdings bei den Abgängen aus WfbM mindestens ebenso stark überrepräsentiert. Bei ihnen handelt es sich zu rund 95 % um Quereinsteiger, dabei kam fast die Hälfte der seelisch behinderten Menschen aus Arbeitslosigkeit in die WfbM.

Bei den Aufnahmen dieses Personenkreises gibt es außerdem starke länderspezifische Unterschiede, die teilweise in Zusammenhang mit dem Ausbau entsprechender WfbM-Angebote stehen dürften.

- Im Betrachtungszeitraum 2002 bis 2006 haben sich die Anteile der zum Zeitpunkt der Werkstattaufnahme zuständigen Leistungsträger kaum verändert. Lediglich bei den Rentenversicherungsträgern ist eine leicht ansteigende Tendenz auf rund 21 % der Aufnahmefälle zu verzeichnen, was auf eine Zunahme der Quereinsteiger vom Arbeitsmarkt hindeuten würde.
- Etwa 12 bis 14 % der aufgenommenen Personen bezogen bei Aufnahme einer Rente wegen voller Erwerbsminderung. Rund zwei Drittel von ihnen wurde eine vorrangig seelische Behinderung attestiert. Der Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente bei Aufnahme in die WfbM variiert je nach Bundesland erheblich.

4.5 Entwicklung der Abgänge

In diesem Abschnitt geht es um die Entwicklung der Abgänge insgesamt von 2002 bis 2006. Erfragt wurde von den WfbM jeweils die Zahl der Personen, die im jeweiligen Jahr aus der Betreuung der Werkstatt ausgeschieden waren (Beendigung des Werkstattvertrags). Sofern Personen innerhalb des jeweiligen Jahres ausgeschieden waren und wieder aufgenommen wurden, waren sie sowohl als Abgänge als auch als Aufnahmen zu berücksichtigen. Unter Abgängen waren *nicht* zu verstehen bloße Übergänge aus einem WfbM-Bereich in einen anderen (zum Beispiel aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich).

Bei den Abgängen wurde, anders als bei den Aufnahmen, nicht nach Alter oder vorrangiger Behinderung differenziert. Erfasst wurden als Untergruppe der Abgänge die Übergänge in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie in Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen. Diese Übergänge sind Thema des eigenständigen Abschnitts 4.7 (S. 110ff).

Auch bei den Abgängen hat eine Reihe von WfbM nicht für jedes Jahr eine Angabe gemacht. 425 (von 482) WfbM konnten für die Zeitreihe der Abgänge aus WfbM insgesamt 2002 bis 2006 berücksichtigt werden (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2, S. 26):

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	41	78,8%	41,4%
Bayern	107	74	67	90,5%	62,6%
Berlin	16	16	14	87,5%	87,5%
Brandenburg	28	25	23	92,0%	82,1%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	4	100,0%	100,0%
Hessen	51	36	30	83,3%	58,8%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	13	92,9%	59,1%
Niedersachsen	68	49	43	87,8%	63,2%
Nordrhein-Westfalen	103	80	70	87,5%	68,0%
Rheinland-Pfalz	36	26	25	96,2%	69,4%
Saarland	10	10	8	80,0%	80,0%
Sachsen	59	37	33	89,2%	55,9%
Sachsen-Anhalt	33	12	12	100,0%	36,4%
Schleswig-Holstein	31	22	18	81,8%	58,1%
Thüringen	31	22	21	95,5%	67,7%
Gesamt	701	482	425	88,2%	60,6%

Tabelle 55: Datengüte der Zeitreihe Abgänge 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die Zahl der Frauen bei den Abgängen wurde von zahlreichen WfbM überhaupt nicht oder nicht für alle Jahre ausgewiesen. Daher konnten für die Zeitreihe zum Anteil der Frauen nur 368 (von 482) WfbM berücksichtigt werden.

Trotz der Definition der Abgänge (s. o.) haben einige WfbM eventuell Übergänge aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich als Abgänge ausgewiesen. Daher dürften die im folgenden dargestellten Abgangszahlen eine leichte Überschätzung der Abgänge beinhalten.

Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Entwicklung der Abgänge aus WfbM von 2002 bis 2006 (Gesamtzahlen sowie Anteile der Frauen). Die Spalte N beinhaltet die Zahl der WfbM, die die jeweilige Basis bilden:

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe
Baden-Württemberg	40	561	41	640	41	667	41	699	41	816
Bayern	67	859	67	897	67	906	67	985	67	971
Berlin	12	443	12	458	13	516	13	609	14	671
Brandenburg	23	316	23	391	23	473	23	425	23	454
Bremen	3	124	3	109	3	139	3	112	3	164
Hamburg	4	349	4	270	4	305	4	306	4	344
Hessen	29	452	29	549	29	533	30	531	30	555
Mecklenburg-Vorpommern	13	203	13	198	13	283	13	258	13	292
Niedersachsen	40	1.081	40	1.043	42	1.104	42	1.221	43	1.203
Nordrhein-Westfalen	70	1.967	70	2.142	70	2.478	70	2.699	70	2.775
Rheinland-Pfalz	24	455	25	558	25	486	25	495	25	608
Saarland	8	156	8	178	8	232	8	205	8	234
Sachsen	32	398	32	345	32	377	32	391	33	375
Sachsen-Anhalt	12	185	12	178	12	151	12	164	12	205
Schleswig-Holstein	17	420	18	415	18	440	18	535	18	506
Thüringen	20	260	20	284	20	299	20	340	21	352
Gesamt	414	8.229	417	8.655	420	9.389	421	9.975	425	10.525

Tabelle 56: Abgänge aus WfbM 2002-2006 (Zeitreihe) - Gesamt, nach Bundesländern

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil	N	Anteil
Baden-Württemberg	36	43,6%	37	42,6%	37	37,1%	37	37,9%	37	36,6%
Bayern	58	39,1%	58	37,0%	58	47,5%	58	37,8%	58	37,7%
Berlin	8	28,9%	8	32,2%	9	29,7%	9	31,9%	9	36,0%
Brandenburg	23	32,0%	23	31,7%	23	37,4%	23	40,9%	23	37,9%
Bremen	3	32,3%	3	47,7%	3	38,1%	3	44,6%	3	43,3%
Hamburg	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Hessen	27	40,8%	27	40,6%	27	38,5%	28	31,6%	28	34,9%
Mecklenburg-Vorpommern	11	42,2%	11	35,7%	11	36,0%	11	38,3%	11	39,1%
Niedersachsen	32	39,1%	32	40,6%	34	41,2%	34	39,1%	35	39,0%
Nordrhein-Westfalen	65	37,6%	65	36,8%	65	36,8%	65	39,3%	65	37,8%
Rheinland-Pfalz	21	36,5%	22	33,5%	22	36,1%	22	37,5%	22	36,5%
Saarland	5	40,2%	5	35,5%	5	39,1%	5	40,6%	5	39,2%
Sachsen	29	41,5%	29	35,4%	29	37,8%	29	39,1%	29	35,2%
Sachsen-Anhalt	12	33,5%	12	40,4%	12	39,7%	12	31,7%	12	31,2%
Schleswig-Holstein	14	39,7%	15	40,6%	15	38,5%	15	33,4%	15	32,4%
Thüringen	15	36,8%	15	40,6%	15	37,5%	15	37,2%	16	35,1%
Gesamt	359	38,2%	362	37,8%	365	38,4%	366	37,7%	368	37,1%

Tabelle 57: Abgänge aus WfbM 2002-2006 (Zeitreihe): Anteile der Frauen, nach Bundesländern

Für das Jahr 2006 alleine haben erheblich mehr WfbM Angaben zur Zahl der Frauen bei den Abgängen gemacht (424 von 482). Das Ergebnis entspricht jedoch weitgehend dem Jahr 2006 der Zeitreihe (Abweichungen um mehr als drei Prozentpunkte gibt es nur im Saarland und in Schleswig-Holstein), der Anteil der Frauen liegt insgesamt bei rund 37 %.

Bundesland	WfbM N	Abgänge aus WfbM 2006		
		insgesamt Anzahl	darunter Frauen Anzahl	Quote Quote
Baden-Württemberg	44	860	314	36,5%
Bayern	68	961	362	37,7%
Berlin	11	639	231	36,2%
Brandenburg	23	454	172	37,9%
Bremen	3	164	71	43,3%
Hamburg	–	–	–	–
Hessen	35	625	225	36,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14	314	120	38,2%
Niedersachsen	39	1.167	454	38,9%
Nordrhein-Westfalen	71	2.762	1.032	37,4%
Rheinland-Pfalz	24	599	222	37,1%
Saarland	7	221	96	43,4%
Sachsen	32	397	135	34,0%
Sachsen-Anhalt	12	205	64	31,2%
Schleswig-Holstein	21	742	265	35,7%
Thüringen	20	336	125	37,2%
Gesamt	424	10.446	3.888	37,2%

Tabelle 58: Abgänge aus WfbM 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern

Die Abgangszahlen sind in der Gesamtheit von 2002 bis 2006 jährlich angestiegen. In den einzelnen Bundesländern verlief die Entwicklung über die Jahre hin teilweise etwas unterschiedlich. Durchgängig ansteigende Abgangszahlen gab es in Baden-Württemberg, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Thüringen; in den übrigen Ländern liegt der oder ein „Gipfel“ der Abgangszahlen in einem der Jahre vor 2006.

Abgänge direkt aus dem Berufsbildungsbereich

Der Anteil der *Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich* an den gesamten Abgängen des jeweiligen Jahres läßt sich für etwa drei Fünftel der WfbM ermitteln. Danach schwankt dieser Anteil um gut ein Viertel von allen Abgängen, mit einem Höhepunkt im Jahr 2004 (Median: 30 %). Allerdings gilt dieser Anteil nur für die berücksichtigten WfbM – er kann nicht als Maßstab für alle WfbM gelten. Für die Gesamtheit der WfbM liegt der Anteil der Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich mit großer Wahrscheinlichkeit niedriger.

In der folgenden Tabelle sind die WfbM berücksichtigt, die für den gesamten Zeitraum 2002 bis 2006 verwertbare Angaben gemacht haben. Ausgewiesen ist jeweils die Zahl der berücksichtigten WfbM (Spalte N) sowie der Median der WfbM-bezogenen Anteile von Abgängen aus dem Berufsbildungsbereich an allen Abgängen eines Jahres.

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Baden-Württemberg	24	28,2%	26	26,5%	26	30,9%	29	28,6%	31	28,6%
Bayern	35	18,2%	35	23,8%	36	27,3%	36	22,2%	33	22,2%
Berlin	6	19,7%	7	25,0%	8	31,8%	8	28,7%	9	38,9%
Brandenburg	17	42,9%	18	37,5%	18	29,9%	17	45,0%	17	42,9%
Bremen	3	32,7%	3	27,3%	3	25,0%	3	41,2%	3	20,0%
Hamburg	1	40,7%	1	49,1%	1	50,0%	1	52,0%	1	35,3%
Hessen	20	25,0%	21	23,7%	23	33,3%	25	30,0%	26	30,4%
Mecklenburg-Vorpommern	12	19,8%	12	21,4%	13	17,7%	12	15,5%	13	10,0%
Niedersachsen	25	33,3%	23	22,7%	26	36,6%	26	33,2%	25	24,4%
Nordrhein-Westfalen	47	19,1%	44	25,0%	46	30,0%	48	22,5%	51	23,3%
Rheinland-Pfalz	15	19,2%	17	20,8%	20	20,7%	21	28,6%	21	24,0%
Saarland	6	41,4%	5	47,8%	6	34,4%	6	55,0%	5	28,6%
Sachsen	23	25,9%	24	26,5%	23	28,6%	25	23,8%	25	28,6%
Sachsen-Anhalt	7	28,6%	7	22,2%	6	33,3%	5	23,1%	6	34,0%
Schleswig-Holstein	5	14,3%	6	26,3%	7	20,8%	7	15,8%	8	27,8%
Thüringen	11	21,4%	14	30,6%	14	32,7%	15	26,9%	15	26,1%
Gesamt	257	25,0%	263	25,0%	276	29,7%	284	27,9%	289	26,3%

*Tabelle 59: Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich: Anteile an allen Abgängen 2002-2006
(Zeitreihe), nach Bundesländern*

Für das Jahr 2006 können 297 (von 482) WfbM berücksichtigt werden. Die folgende Tabelle weist die Zahl der Abgänge insgesamt, die Zahl der Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich, die sich daraus direkt ergebende Quote (prozentualer Anteil der Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich an allen Abgängen) sowie den Medianwert der WfbM-bezogenen Quoten aus.

Bundesland	WfbM N	Abgänge aus WfbM 2006			
		insgesamt Anzahl	davon aus BBB		
			Anzahl	Quote	Median
Baden-Württemberg	31	676	247	36,5%	28,6%
Bayern	34	581	164	28,2%	23,6%
Berlin	9	588	270	45,9%	38,9%
Brandenburg	17	342	121	35,4%	42,9%
Bremen	3	164	37	22,6%	20,0%
Hamburg	1	68	24	35,3%	35,3%
Hessen	26	527	156	29,6%	30,4%
Mecklenburg-Vorpommern	13	292	59	20,2%	10,0%
Niedersachsen	27	1.028	251	24,4%	24,4%
Nordrhein-Westfalen	53	2.160	604	28,0%	23,4%
Rheinland-Pfalz	21	569	124	21,8%	24,0%
Saarland	5	138	42	30,4%	28,6%
Sachsen	27	356	110	30,9%	28,6%
Sachsen-Anhalt	6	95	35	36,8%	34,0%
Schleswig-Holstein	9	440	40	9,1%	18,8%
Thüringen	15	289	99	34,3%	26,1%
Gesamt	297	8.313	2.383	28,7%	26,3%

Tabelle 60: Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich: Anteile an allen Abgängen 2006, nach Bundesländern

Bezogen auf die berücksichtigten WfbM, zeigen sich überdurchschnittliche Anteile der Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich an den Abgängen insgesamt in Berlin, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg und Thüringen.

Über die Personen, die direkt aus dem Berufsbildungsbereich heraus die WfbM verlassen haben, liegen im Rahmen der Bestandserhebung keine weiteren Angaben vor. Daher lassen sich insbesondere zum Alter, zur vorrangigen Behinderung oder zu ihrem Verbleib keine Aussagen treffen. Auch läßt sich die Frage, ob und in welchem Umfang solche Personen in den Förderbereich übergewechselt sind, nicht beantworten.

Festzuhalten ist jedenfalls, daß zumindest bezogen auf die hier berücksichtigten WfbM für viele Personen die WfbM offensichtlich *keine* Einbahnstraße darstellt – wohin ihr Weg aber weiter führt, läßt sich an dieser Stelle nicht systematisch beantworten.

4.6 Zu- und Abgänge, Vergleich mit Prognose, Rahmenbedingungen

Zunächst seien zusammenfassend einige Zahlen zum Bestand von Personen in WfbM dargestellt. Die folgende Abbildung beinhaltet die

- Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu Personen in WfbM, basierend auf Rentenbeiträgen für diesen Personenkreis¹⁰⁹
- Angaben der Länder zu Personen in WfbM 1994 bis 2001¹¹⁰
- Prognose der WfbM zur Entwicklung der Personen in WfbM für 2002 bis 2006¹¹¹
- Prognose von con_sens zur Entwicklung der Personen in WfbM für 2002 bis 2006¹¹²
- Angaben der WfbM zur Entwicklung der Personen in WfbM für 2001 bis 2006 aus der aktuellen Bestandserhebung, basierend auf 451 WfbM (vgl. Abschnitt 4.3.2, S. 36).

Die Abbildung basiert auf absoluten Zahlen, eine Hochrechnung oder Normierung ist hier nicht vorgenommen.

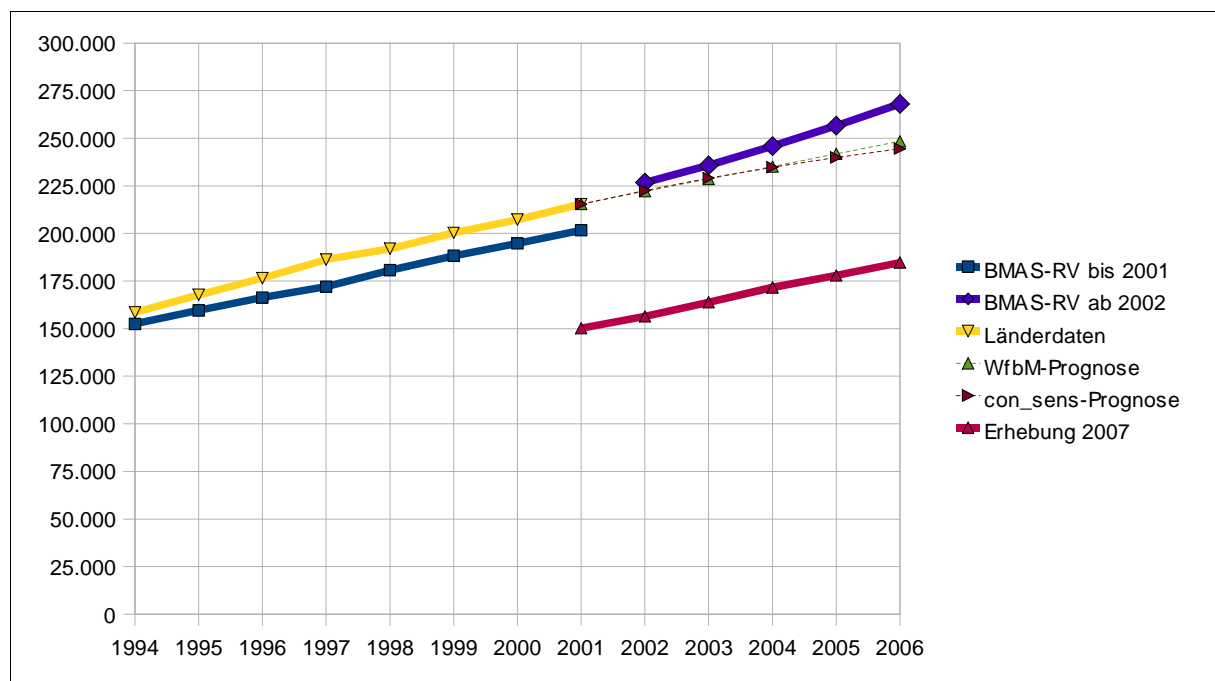


Abbildung 5: Personen in WfbM: verschiedene Bestands- und Prognosedaten

Prognose und in der aktuellen Erhebung ermittelte Bestandszahlen werden direkt vergleichbar, wenn man sie auf ein gemeinsames Bezugsjahr normiert: In diesem Fall wird das Jahr 2001 als Bezugsjahr (Index = 100) gesetzt. Die Bestandszahlen der Folgejahre werden als Index, bezogen auf 2001, berechnet.

Die folgende Abbildung zeigt die so normierte Entwicklung für prognostizierte und aktuell ermittelte Bestandszahlen. Die beiden Linien gehen erkennbar zunehmend auseinander, im Jahr 2006 betrug die Differenz zwischen Prognose und Ist-Bestand 9,5 Prozentpunkte.

¹⁰⁹ Hier hat von 2001 auf 2002 eine Änderung der Berechnungsweise stattgefunden, die Zahlen bis 2001 und die Zahlen ab 2002 sind also nicht miteinander vergleichbar.

¹¹⁰ (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 10).

¹¹¹ basierend auf Selbsteinschätzungen von 85 % der 666 WfbM (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 40f).

¹¹² (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 49)

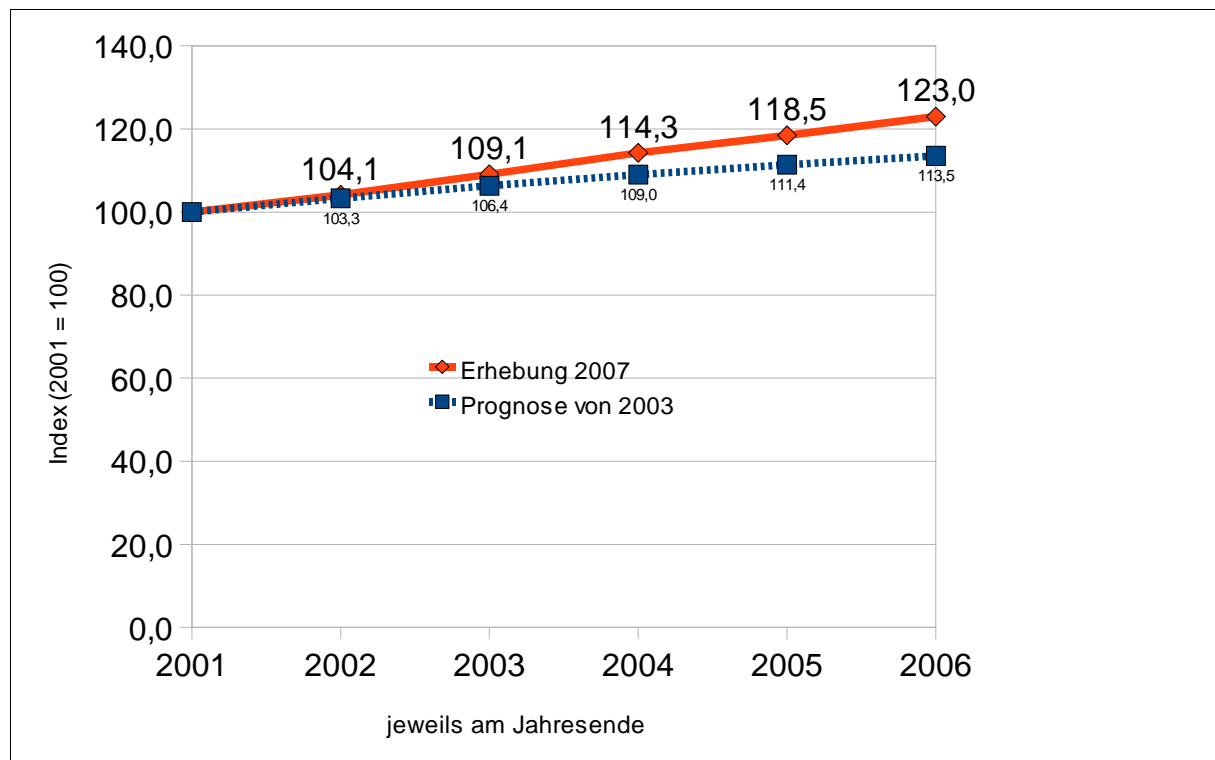


Abbildung 6: Personen in WfbM 2001-2006: Prognostizierte und reale Entwicklung (Indexwerte)

4.6.1 Nettozuwachs

Der Nettozuwachs ist die (positive oder negative) Differenz zwischen Zugängen und Abgängen in einem gegebenen Zeitraum, hier jeweils ein Jahr. Es gilt:

Bestand am Ende des Jahres + Zugänge im Folgejahr – Abgänge im Folgejahr = Bestand am Ende des Folgejahres, bzw.

Bestand am Ende des Jahres + Nettozuwachs im Folgejahr = Bestand am Ende des Folgejahres, damit aber auch:

Nettozuwachs im Folgejahr = Bestand am Ende des Folgejahres – Bestand am Ende des Jahres.

Bei den erhobenen Daten der WfbM zu Bestandszahlen 2001-2006 sowie Aufnahme- und Abgangszahlen 2002-2006 zeigt sich nun ein Problem der Datenqualität: Es gibt bei einer sehr erheblichen Zahl der WfbM starke Abweichungen zwischen (a) dem Nettozuwachs, direkt berechnet als Differenz Aufnahmen – Abgänge in einem Jahr, und (b) dem Nettozuwachs, berechnet als Differenz der Bestandszahlen am Ende zweier aufeinanderfolgender Jahre. Beide Berechnungsmethoden müßten jedoch zum identischen Ergebnis führen. Die Ursache der Abweichung kann nicht ermittelt werden, die Abgangszahlen dürften jedoch teilweise als unzuverlässig zu betrachten sein.

Aus diesem Grund wurde bei der Berechnung der Entwicklung der Nettozuwächse (Zeitreihe) nach zwei Varianten vorgegangen:

- Variante A: Es werden alle WfbM berücksichtigt, die für 2002-2006 jeweils Angaben zu Aufnahmen *und* zu Abgängen gemacht haben (420 WfbM).
- Variante B: Es werden alle WfbM berücksichtigt, die für 2002-2006 jeweils Angaben zu Aufnahmen *und* zu Abgängen gemacht haben *und* bei denen zugleich in keinem Jahr größere Differenzen als 10 Personen zwischen den beiden Berechnungsmethoden auftraten (246 WfbM).

Hier werden zunächst nur die Ergebnisse für die Variante A dargestellt. Die folgende Tabelle weist aus, wieviele WfbM für die Zeitreihe der Nettozuwächse berücksichtigt werden konnten.

Bundesland	WfbM insgesamt	an Erhebung beteiligte WfbM	WfbM gültig	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an beteiligten WfbM	Anteil WfbM mit gültigen Angaben an allen WfbM
Baden-Württemberg	99	52	41	78,8%	41,4%
Bayern	107	74	65	87,8%	60,7%
Berlin	16	16	14	87,5%	87,5%
Brandenburg	28	25	23	92,0%	82,1%
Bremen	3	3	3	100,0%	100,0%
Hamburg	4	4	4	100,0%	100,0%
Hessen	51	36	30	83,3%	58,8%
Mecklenburg-Vorpommern	22	14	13	92,9%	59,1%
Niedersachsen	68	49	42	85,7%	61,8%
Nordrhein-Westfalen	103	80	70	87,5%	68,0%
Rheinland-Pfalz	36	26	25	96,2%	69,4%
Saarland	10	10	8	80,0%	80,0%
Sachsen	59	37	32	86,5%	54,2%
Sachsen-Anhalt	33	12	12	100,0%	36,4%
Schleswig-Holstein	31	22	17	77,3%	54,8%
Thüringen	31	22	21	95,5%	67,7%
Gesamt	701	482	420	87,1%	59,9%

Tabelle 61: Datengüte der Zeitreihe Nettozuwächse 2002-2006 nach Variante A: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern

Die Nettozuwächse zeigen in der Gesamtheit einen Anstieg von 2002 bis 2004, danach gehen sie zurück. 2006 haben sie nahezu wieder das Niveau von 2002 erreicht. Die Entwicklung verläuft allerdings in einzelnen Bundesländern etwas abweichend vom Gesamttrend.

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe	N	Summe
Baden-Württemberg	40	421	41	361	41	561	41	410	41	359
Bayern	65	466	65	515	65	641	65	470	65	504
Berlin	12	292	12	419	13	492	13	361	14	344
Brandenburg	23	268	23	322	23	251	23	356	23	418
Bremen	3	124	3	141	3	82	3	86	3	17
Hamburg	4	45	4	224	4	204	4	265	4	176
Hessen	29	286	29	268	29	370	30	362	30	299
Mecklenburg-Vorpommern	13	251	13	250	13	270	13	229	13	192
Niedersachsen	39	387	39	445	41	608	41	368	42	495
Nordrhein-Westfalen	70	1.572	70	1.721	70	1.810	70	1.569	70	1.462
Rheinland-Pfalz	24	224	25	302	25	339	25	318	25	213
Saarland	8	55	8	73	8	74	8	71	8	82
Sachsen	31	278	31	296	31	240	31	241	32	236
Sachsen-Anhalt	12	124	12	164	12	262	12	222	12	160
Schleswig-Holstein	16	161	17	258	17	278	17	236	17	172
Thüringen	20	183	20	229	20	288	20	153	21	201
Gesamt	409	5.137	412	5.988	415	6.770	416	5.717	420	5.330

Tabelle 62: Nettozuwächse 2002-2006 (Zeitreihe nach Variante A) – Gesamt, nach Bundesländern

In Abbildung 7 ist die Nettoentwicklung ab 1994 dargestellt. Sie beruht auf folgenden Datenquellen:

- Nettozuwächse 1994-2001: berechnet nach den Länderangaben¹¹³;
- Prognostizierte Nettozuwächse 2002-2006;¹¹⁴
- Nettozuwächse 2002-2006 aus der Bestandserhebung nach Variante A (420 WfbM);
- Nettozuwächse 2002-2006 aus der Bestandserhebung nach Variante B (246 WfbM).

Es zeigt sich, daß es bereits im Zeitraum 1994-2001 in der realen Entwicklung jährliche Schwankungen bei den Nettozuwächsen gab. Die Prognose sah solche Schwankungen nicht mehr vor und ging von einem stetigen Absinken der Nettozuwächse aus. Die aus den WfbM-Angaben der Bestandserhebung berechneten Nettozuwächse nach den beiden Varianten A und B weisen in etwa den gleichen Verlauf auf: Danach haben die Nettozuwächse von 2002 bis 2004 deutlich zugenommen, fallen dann aber ab. Falls im Jahr 2004 der Gipfelpunkt erreicht war (das heißt falls die Nettozuwächse in den kommenden Jahren weiterhin abnehmen), könnte man sagen, daß ab 2004 mit einer dreijährigen Verzögerung der prognostizierte Abwärtstrend in den Nettozuwächsen eingesetzt hat.

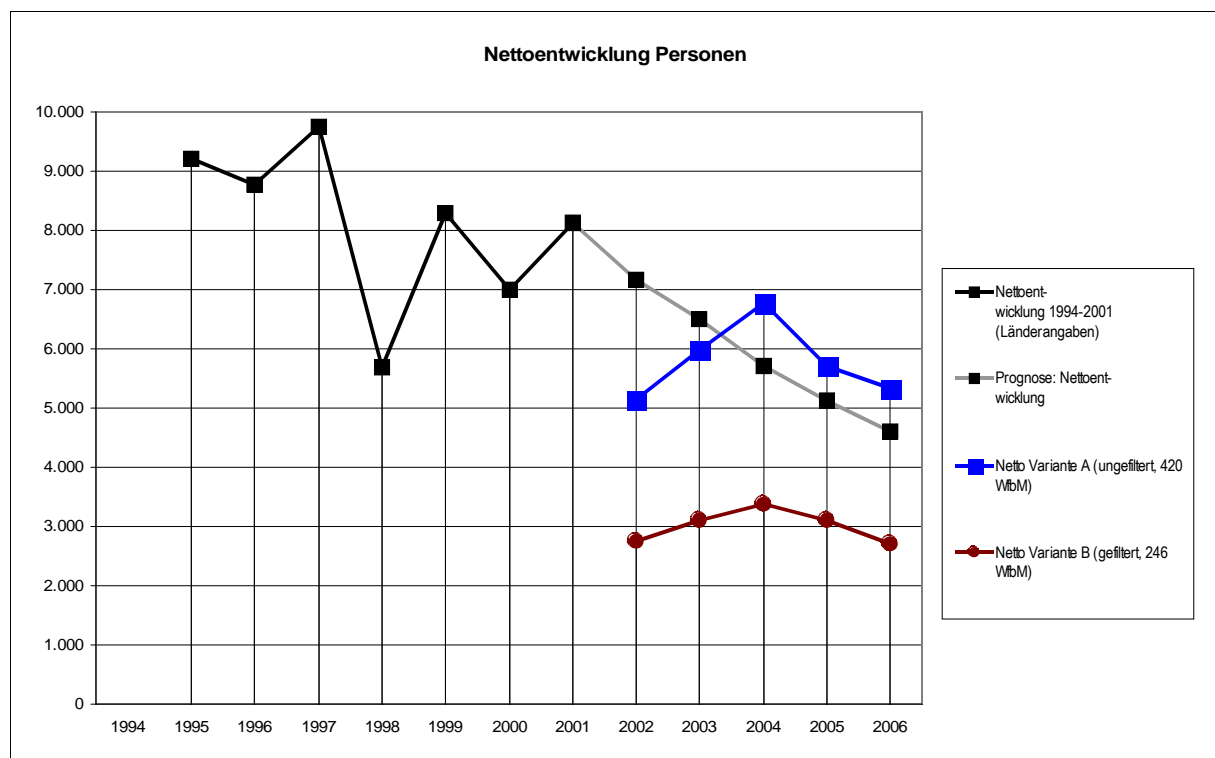


Abbildung 7: Nettozuwächse: prognostizierte und reale Entwicklung 1994-2006

Nach der Mitgliederstatistik der BAG:WfbM ergibt sich für 2005¹¹⁵ ein Nettozuwachs von 8.738, für 2006¹¹⁶ ein Nettozuwachs von 8.839 Personen – hiernach zeigt sich also für 2006 ein leichter *Anstieg* des Nettozuwachses.

113 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 10)

114 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 49).

115 berechnet nach Mitgliederstatistik der BAG:WfbM (BAG:WfbM 2006a).

116 berechnet nach Mitgliederstatistik der BAG:WfbM (BAG:WfbM 2008). Im Jahr 2007 waren in der BAG:WfbM nach deren eigenen Angaben 93 % der deutschen Werkstätten Mitglied (Quelle wie zuvor).

4.6.2 Prognoseannahmen

Die 2003 veröffentlichte Prognose hat sehr deutlich auf Unsicherheitsfaktoren hingewiesen, insbesondere im Blick auf den Personenkreis von Menschen mit seelischer Behinderung.¹¹⁷ Die Prognose versuchte daher, für die Personenkreise der Menschen mit geistiger Behinderung, mit seelischer Behinderung und mit Körperbehinderung, gestützt auf unterschiedliche Annahmen, jeweils jährliche Zu- und Abgänge und damit die weiteren Nettozuwächse für die einzelnen Personenkreise und, in der Addition, für die Bestandszahlen insgesamt zu berechnen.

Inwieweit die Annahmen bezüglich der einzelnen Personenkreise realistisch waren, läßt sich an Hand der aktuellen Bestandserhebung nicht im einzelnen überprüfen: Einerseits waren in der Prognose nur für den Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung Zugangs- und Abgangszahlen ausgewiesen, für die anderen Personenkreise nur Angaben zu den Nettozuwächsen – andererseits wurde in der aktuellen Bestandserhebung die Art der Behinderung nur bei den Aufnahmen in WfbM, nicht aber bei den Abgängen erfaßt, sodaß sich keine personenkreisspezifischen Nettozuwächse berechnen und mit der Prognose vergleichen lassen.

Nur für den Personenkreis der *Menschen mit geistiger Behinderung* ist ein Vergleich bezüglich der *Zugangszahlen* möglich: Die Prognose ging für den hier betrachteten Zeitraum von einer jährlichen, geringen Steigerung der Zugangszahlen aus, für 2006 wurde eine bezogen auf 2002 um 4,5 % höhere Zahl von Zugängen erwartet.¹¹⁸ Nach den Angaben der WfbM aus der aktuellen Bestandserhebung liegen die Zugangszahlen von Menschen mit geistiger Behinderung im Jahr 2006 jedoch um 13 % über denen des Jahres 2002.

Gründe, warum die Prognose von der realen Entwicklung übertroffen wurde, lassen sich im Rahmen der Bestandserhebung nur ansatzweise ermitteln – dies war unter anderem Aufgabe und Gegenstand der Standortanalysen (vgl. Berichtsteil B).

In den nächsten Abschnitten sollen jedoch einige Rahmenbedingungen aufgegriffen werden, die in einem möglichen Zusammenhang mit der Nachfrage nach Werkstattplätzen stehen:

- die Entwicklung der Zahlen der Schülerinnen und Schüler sowie der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf;
- die möglichen Förderangebote alternativ zur WfbM in Form von Fördermaßnahmen bzw. berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen;
- die Entwicklung der psychischen Erkrankungen;
- die Zahl der bewilligten Leistungen auf Teilhabe am Arbeitsleben bei der DRV Bund, die Zahl der Erwerbsminderungsrenten mit der Diagnose „Psychische Erkrankung“ sowie die „Arbeitsmarktrenten“.

117 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 47f., 50, 57)

118 berechnet nach: Hartmann und Hammerschick (2003), S. 45.

4.6.3 Schülerinnen und Schüler sowie Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Alter der Vollschulpflicht nimmt seit 1997 deutlich ab. Dieser Trend gilt aber *nicht* in gleicher Weise für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

Abbildung 8 zeigt für drei ausgewählte Gruppen von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Entwicklung der Schülerzahlen seit 1988.¹¹⁹

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit dem *Förderschwerpunkt geistige Entwicklung* steigt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an. Dasselbe gilt, mit noch etwas stärkerem Anstieg, für die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit dem *Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung*. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit dem *Förderschwerpunkt Lernen* – in absoluten Zahlen die mit Abstand größte Gruppe – nimmt seit dem Jahr 2002 spürbar ab.

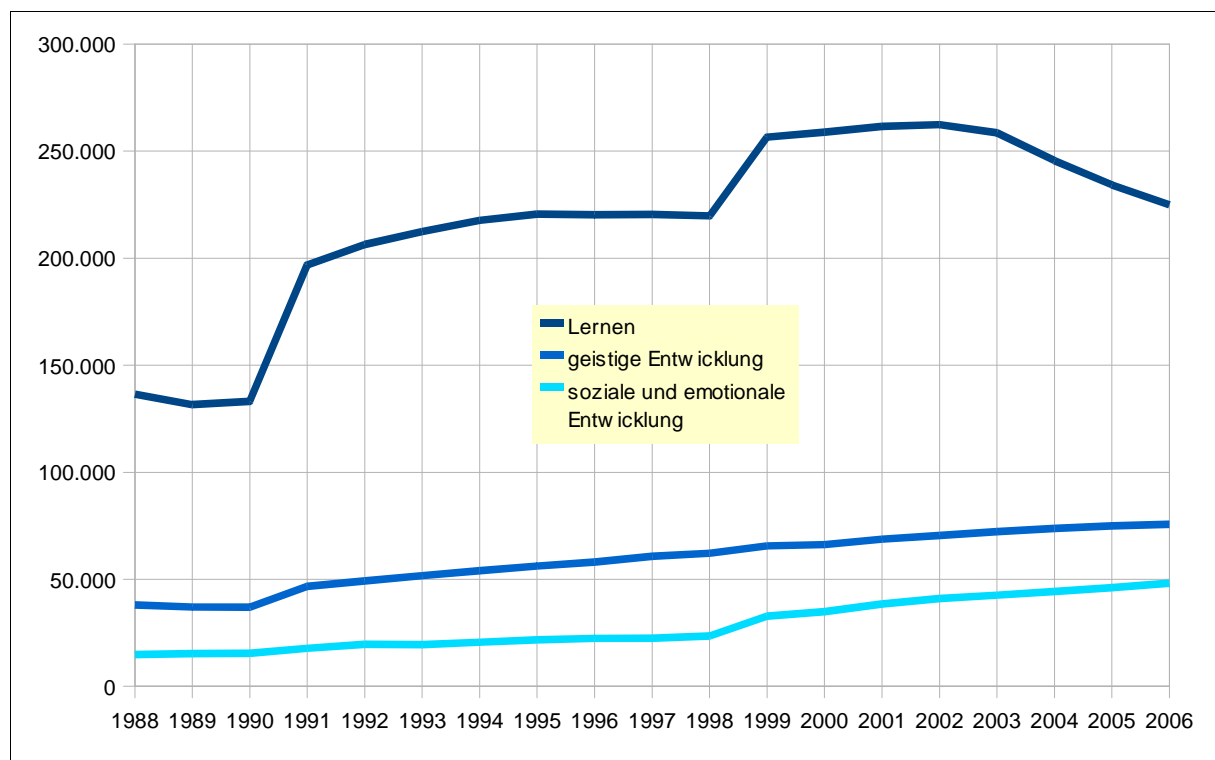


Abbildung 8: Schülerinnen und Schüler mit ausgewählten sonderpädagogischen Förderschwerpunkten 1988-2006

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Zahl der *Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen ohne Hauptschulabschluss*.¹²⁰ Eine gesonderte Aufschlüsselung nach Förderschwerpunkten liegt leider nur für den Förderschwerpunkt Lernen vor, die übrigen Förderschwerpunkte sind zusammengefasst. Unter ihnen machen allerdings Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung den größten Anteil aus.

Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger mit *Förderschwerpunkt Lernen ohne Hauptschulabschluss*, eine am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicherlich benachteiligte Gruppe, ist bis 2004 stetig angestiegen, erst seit 2004 gibt es einen leichten Rückgang.

Hingegen nimmt die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus *Förderschulen mit sonstigen Förderschwerpunkten ohne Hauptschulabschluss* seit 1996 zu, auch 2006 zeigt sich ein weiterer Anstieg. Da unter ihnen Jugendliche mit geistiger Behinderung den größten Anteil

119 Quelle der Daten: Tabelle A1.1.1 des Tabellenwerks (Kultusministerkonferenz 2008).

120 Quelle der Daten: Tabelle A2.4 des Tabellenwerks (Kultusministerkonferenz 2008).

ausmachen, wird allein dadurch schon eine steigende Nachfrage nach Werkstattplätzen ausgelöst werden. Die Steigerung der Abgangszahlen 2006 gegenüber 2001 beträgt bei dieser Gruppe 29,7 % – die Prognose¹²¹ rechnete demgegenüber für denselben Zeitraum mit einer Steigerung des Zugangs von Personen mit geistiger Behinderung direkt aus der Schule von 8 %.

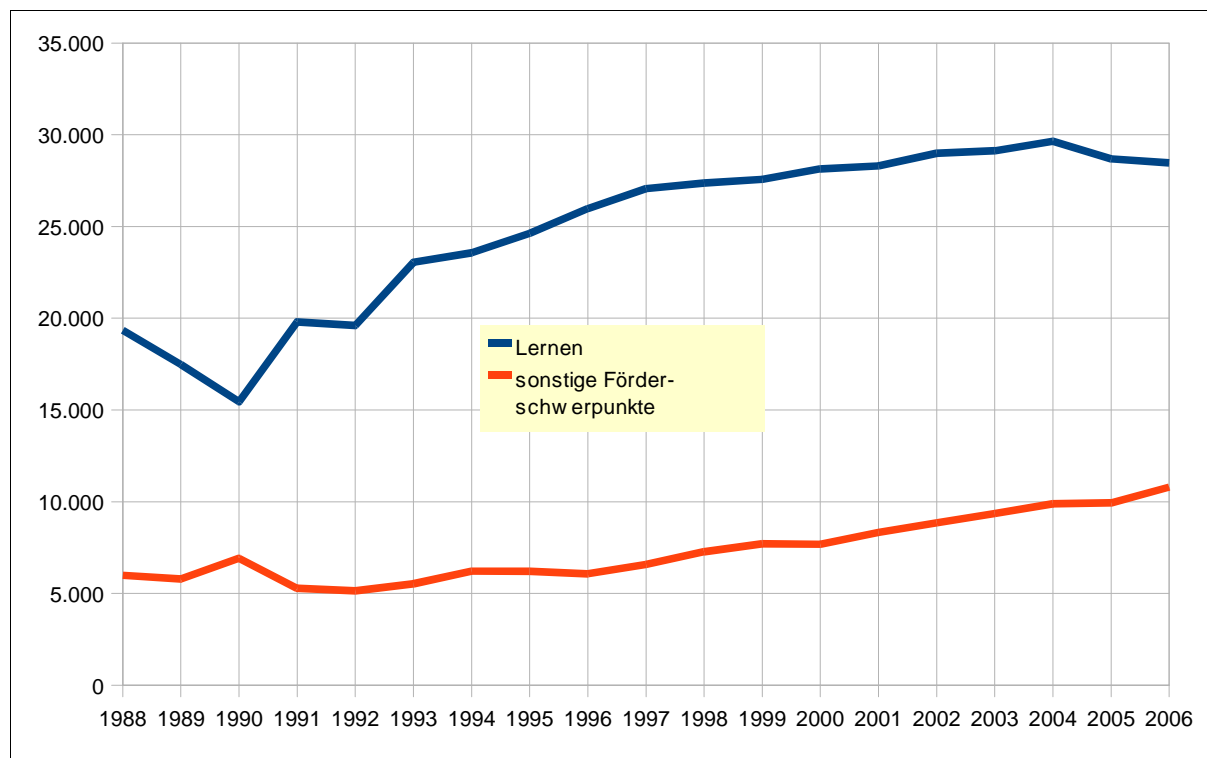


Abbildung 9: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen ohne Hauptschulabschluß 1988-2006

Um detailliertere Aussagen zu einzelnen Förderschwerpunkten zu ermöglichen, waren im Rahmen der Länderbefragung von den Schulressorts der Länder Angaben zu Schulabgängerinnen und -abgängern mit sonderpädagogischer Förderung der Jahre 2001 bis 2006 erfragt worden (vgl. Abschnitt 2.2, S. 23). Die dabei verwendeten Bezeichnungen der einzelnen Förderschwerpunkte (vgl. Fragebogen Teil 2, Anhang A9) sind nicht ganz deckungsgleich mit denen aus dem Definitionenkatalog der Kultusministerkonferenz (Kultusministerkonferenz 2006), lassen sich aber weitgehend darauf abbilden.

Die vorliegenden Ergebnisse sind auf den folgenden Seiten in Tabellenform wiedergegeben. Dabei wurden Datenzeilen von Bundesländern, aus denen gar keine Angaben vorlagen, ganz leer gelassen; bei Bundesländern, die zu einzelnen Punkten keine Angabe machen konnten, ist dies durch „–“ gekennzeichnet.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig behinderte oder geistig/mehrfach behinderte Kinder (vgl. Tabelle 63, S. 96)

In zwölf Bundesländern liegen die Abgangszahlen 2006 über denen des ersten Jahres der Jahresreihe (in der Regel: 2001). Die Steigerungsraten variieren von 8 % im Saarland, 19 % (Hamburg) bzw. 20 % (Hessen) bis zu 44 % (Baden-Württemberg), 50 % (Bayern) und 82 % (Brandenburg). Dabei lassen sich unterschiedliche Entwicklungsverläufe erkennen:

- kontinuierliche Zunahme, oft mit einem besonderen „Sprung“ im Jahr 2006: Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

¹²¹ berechnet aus den Angaben zur Hochrechnung (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 45, Abb. 27).

- relativ stabile Lage der Abgangszahlen, evtl. mit einem „Sprung“ 2006: Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Saarland.
- Andere Verläufe: Mecklenburg-Vorpommern (Sprung im Jahr 2002, Rückgang 2006), Sachsen-Anhalt (kontinuierliche Zunahme bis 2004, dann Rückgang).

In zwei Bundesländern liegen die Abgangszahlen 2006 *unter* denen des ersten Jahres der Reihe. In Rheinland-Pfalz gab es einen starken Rückgang von 2002 auf 2003, seit 2005 steigen die Abgangszahlen wieder leicht. In Thüringen beginnt die Reihe ab 2003, hier gab es zunächst einen starken Rückgang der Abgangszahlen von 2003 auf 2004, im Jahr 2006 aber wieder einen Sprung.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
Baden-Württemberg	494	189	554	211	584	247	598	240	597	260	711	282
Bayern	658	–	773	–	784	330	775	331	804	340	985	405
Berlin	205	82	219	94	219	88	223	92	200	70	260	43
Brandenburg	–	–	–	–	224	94	244	86	293	114	407	159
Bremen	27	10	13	8	27	17	22	12	34	14	35	15
Hamburg	91	48	79	21	106	41	72	31	81	35	108	39
Hessen	–	–	304	120	278	102	284	106	315	134	364	143
Mecklenburg-Vorpommern	196	59	253	89	268	104	257	97	306	127	268	86
Niedersachsen												
Nordrhein-Westfalen	1.030	406	1.067	451	1.124	443	1.240	496	1.255	518	1.323	515
Rheinland-Pfalz	297	128	337	138	199	79	215	86	227	89	247	99
Saarland	52	21	50	19	60	21	44	21	41	23	56	26
Sachsen												
Sachsen-Anhalt	278	106	332	115	356	118	391	137	338	127	365	151
Schleswig-Holstein	194	–	227	83	208	82	210	78	236	89	253	100
Thüringen	–	–	–	–	320	145	237	82	236	94	287	116

Tabelle 63: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig behinderte oder geistig/mehrfach behinderte Kinder 2001-2006 (Länderangaben)

Insgesamt ist auffällig, daß es im Jahr 2006 in zahlreichen Bundesländern zu einem besonderen Anstieg der Abgangszahlen aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig behinderte oder geistig/mehrfach behinderte Kinder kam. Vor allem dieser Anstieg trägt dazu bei, daß in der Gesamtentwicklung die Steigerung der Abgangszahlen 2006 gegenüber 2001 deutlich über der oben erwähnten prognostischen Annahme einer Steigerung des Zugangs von Personen mit geistiger Behinderung direkt aus der Schule von 8 % für diesen Zeitraum liegt.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für lernbehinderte Kinder (vgl. Tabelle 64, S. 97)

Die Entwicklung der Abgangszahlen ist für diesen Personenkreis in den einzelnen Bundesländern recht uneinheitlich.

- Eine spürbare *Zunahme* der Abgangszahlen 2006 gegenüber dem Ausgangsjahr gab es im Saarland (+19 %), in Nordrhein-Westfalen (+18 %) mit einer kontinuierlichen Zunahme, Hessen (+17 %) und Schleswig-Holstein (+17 %) sowie evtl. noch Mecklenburg-Vorpommern (+8 %), hier jeweils mit einem „Sprung“ im Jahr 2006.
- Praktisch *unverändert* blieben die Abgangszahlen in Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg und Rheinland-Pfalz.
- Einen *Rückgang* der Abgangszahlen gegenüber dem Ausgangsjahr gab es in Bremen mit besonderem Rückgang im Jahr 2002 (–27 %), Berlin mit besonderem Rückgang im Jahr 2004 (–22 %), Thüringen (–22 %), Bayern (–13 %) und Sachsen-Anhalt (–12 %).

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
Baden-Württemberg	3.358	1.318	3.317	1.280	3.475	1.369	3.526	1.366	3.341	1.310	3.399	1.386
Bayern	4.242	–	4.505	–	4.221	1.567	4.185	1.660	3.943	1.550	3.697	1.438
Berlin	1.125	459	1.198	462	1.113	436	785	317	901	383	881	365
Brandenburg	–	–	–	–	1.642	595	1.642	590	1.616	536	1.691	568
Bremen	158	62	90	36	97	41	93	31	90	28	115	57
Hamburg	691	284	741	269	667	259	652	253	694	297	697	273
Hessen	–	–	1.921	740	2.201	802	2.131	822	2.096	752	2.245	878
Mecklenburg-Vorpommern	1.399	520	1.426	491	1.442	507	1.478	524	1.429	527	1.515	532
Niedersachsen												
Nordrhein-Westfalen	6.155	2.302	6.045	2.256	6.301	2.319	6.951	2.572	7.227	2.695	7.261	2.798
Rheinland-Pfalz	1.807	710	1.713	596	1.638	616	1.976	744	1.965	713	1.829	682
Saarland	297	97	302	119	338	138	341	143	414	161	353	139
Sachsen												
Sachsen-Anhalt	2.387	887	2.234	816	2.356	894	2.329	871	2.115	811	2.112	790
Schleswig-Holstein	1.158	–	1.234	447	1.370	503	1.255	450	1.273	460	1.352	551
Thüringen	–	–	–	–	1.410	489	1.388	481	1.187	406	1.103	408

Tabelle 64: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für lernbehinderte Kinder 2001-2006 (Länderangaben)

In der Gesamtheit ergibt sich, bedingt durch die „schülerstarken“ Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hessen, eine leichte Zunahme der Abgangszahlen gegenüber dem Ausgangsjahr. Die Gesamtentwicklung entspricht damit derjenigen bei den Abgängerinnen und Abgängern mit *Förderschwerpunkt Lernen ohne Hauptschulabschluß* (vgl. Abbildung 9, S. 95).

Das Verhältnis zwischen den Abgangszahlen der Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen/Sonderschulen für *lernbehinderte* Kinder und aus Förderschulen/Sonderschulen für *geistig behinderte* oder geistig/mehrfach behinderte Kinder fällt in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich aus (teilweise auch innerhalb eines Bundeslandes im Jahresverlauf). Im Jahr 2006 betrug das Verhältnis

- 3:1 in Berlin und Bremen
- 4:1 in Bayern, Brandenburg und Thüringen
- 5:1 in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein
- 6:1 in Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, im Saarland und in Sachsen-Anhalt
- 7:1 in Rheinland-Pfalz

Zur Erklärung der Unterschiede können mehrere Faktoren in Erwägung gezogen werden: (a) tatsächlich unterschiedliche Verteilung der Ausprägung von Lernschwierigkeiten bei Kindern in den Bundesländern; (b) unterschiedliches Ausmaß integrativer Beschulung; (c) unterschiedliche Abgrenzungskriterien oder -praktiken zwischen den Schultypen.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für körperlich behinderte oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder, einschließlich Sinnesbehinderung (vgl. Tabelle 65, S. 98)

Die Abgangszahlen dieser Gruppe sind generell sehr viel niedriger als die der beiden vorigen Gruppen.

- Eine deutliche Zunahme der Abgangszahlen 2006 gegenüber dem Ausgangsjahr, in der Regel mit „Sprüngen“ in den Jahren 2002 oder 2003, gab es in Bayern (+81 %), im Saarland (+66 %), Sachsen-Anhalt (+62 %), Brandenburg (+52 %), Rheinland-Pfalz (+27 %),

Nordrhein-Westfalen (+25 %), Schleswig-Holstein (+21 %) und Baden-Württemberg (+19 %).

- Relativ stabil, aber mit erkennbarem Anstieg im Jahr 2006, waren die Abgangszahlen in Hamburg und Hessen (jeweils +7 %).
- Einen Rückgang der Abgangszahlen gab es in Bremen und Berlin, hier jeweils bedingt durch einen starken Rückgang im Jahr 2006, sowie in Thüringen.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
Baden-Württemberg	592	228	611	244	699	256	696	250	651	261	706	268
Bayern	131	–	133	–	241	–	199	–	247	–	237	–
Berlin	118	40	143	62	163	63	96	44	143	52	107	43
Brandenburg	–	–	–	–	56	24	58	21	79	23	85	34
Bremen	15	5	13	6	10	5	13	5	12	6	3	1
Hamburg	61	28	56	24	47	11	51	24	34	14	65	25
Hessen	–	–	104	35	93	32	107	41	96	37	111	52
Mecklenburg-Vorpommern	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Niedersachsen												
Nordrhein-Westfalen	696	247	789	321	763	315	796	322	790	319	867	346
Rheinland-Pfalz	139	43	88	52	230	95	201	98	174	81	176	64
Saarland	32	15	56	32	39	19	48	14	44	13	53	21
Sachsen												
Sachsen-Anhalt	124	43	190	51	136	58	145	60	171	64	201	89
Schleswig-Holstein	48	–	31	12	41	14	42	19	45	18	58	25
Thüringen	–	–	–	–	95	40	94	36	72	27	78	28

Tabelle 65: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für körperlich behinderte oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder (einschließlich Sinnesbehinderung) 2001-2006 (Länderangaben)

Insgesamt zeigt sich eine deutliche Zunahme der Abgangszahlen dieses Personenkreises im Jahr 2006 gegenüber dem Ausgangsjahr.

Soweit die Länder *sinnesbehinderte Kinder* als Teilgruppe ausgewiesen hatten, liegt deren Anteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für körperlich behinderte oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder im Jahr 2006 zwischen 29 % und 61 %. Unter ihnen lag der Anteil der blinden/sehbehinderten Kinder insgesamt bei 31,5 %, der hörgeschädigten/gehörlosen Kinder bei 68,5 %.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für verhaltensauffällige Kinder (vgl. Tabelle 66, S. 99)

In der Gesamtheit gab es auch bei diesem Personenkreis einen kräftigen Zuwachs der Abgangszahlen 2006 gegenüber dem Ausgangsjahr. Mehr als ein Drittel der Abgängerinnen und Abgänger kommt aus Nordrhein-Westfalen.

- Eine kontinuierliche Zunahme der Abgangszahlen bis 2005 oder 2006 gab es in Baden-Württemberg (+36 %), Nordrhein-Westfalen (+54 %), Rheinland-Pfalz (+74 %) und Thüringen (+7 %), ab 2002 auch in Sachsen-Anhalt (+26 %).
- Einen sehr unregelmäßigen Verlauf mit abwechselnd hohen und niedrigeren Abgangszahlen gab es in Bremen, in Hessen (+77 %) und in Schleswig-Holstein (+55 %).
- Relativ stabil waren die Abgangszahlen in Bayern, Berlin und Brandenburg, ferner bis 2005 im Saarland (mit einem Sprung im Jahr 2006).

Von Interesse ist dieser Personenkreis unter anderem deswegen, weil im Rahmen der Fallstudien häufig eine Zunahme von jungen Menschen mit Verhaltensproblemen bei der Auf-

nahme in WfbM berichtet wurde (vgl. Berichtsteil B). Der hier dargestellte Entwicklungsverlauf macht diese Auskünfte durchaus plausibel.

Bundesland	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
Baden-Württemberg	694	145	722	139	778	170	804	181	950	204	942	201
Bayern	318	–	328	–	301	81	330	65	338	64	335	66
Berlin	49	15	41	17	55	17	44	19	43	12	42	13
Brandenburg	–	–	–	–	0	0	7	1	9	4	0	0
Bremen	7	0	11	0	4	0	11	0	5	0	11	0
Hamburg	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Hessen	–	–	119	42	197	47	180	45	135	20	210	33
Mecklenburg-Vorpommern	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Niedersachsen												
Nordrhein-Westfalen	873	144	1.042	142	1.170	209	1.299	202	1.442	236	1.340	204
Rheinland-Pfalz	107	13	125	18	165	13	144	17	162	14	186	17
Saarland	80	9	78	9	68	10	74	8	75	6	102	10
Sachsen												
Sachsen-Anhalt	101	14	85	4	83	13	95	12	111	13	127	23
Schleswig-Holstein	29	–	45	8	29	2	35	6	38	3	45	6
Thüringen	–	–	–	–	249	50	255	53	294	78	267	81

Tabelle 66: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für verhaltensauffällige Kinder 2001-2006 (Länderangaben)

Zusammengefaßt in der folgenden Übersicht sind für das Jahr 2006 die Abgängerinnen und Abgänger der Sonderschulen/Förderschulen der oben dargestellten Förderschwerpunkte.¹²² Ausgewiesen ist jeweils auch die Summe der von den Ländern genannten Abgangszahlen, wobei zu beachten ist, daß diese Summen nicht immer als tatsächliche Gesamtabgangszahlen interpretiert werden dürfen, da die Länderangaben teilweise unvollständig („–“) sind.

Bundesland	Abgängerinnen und Abgänger 2006 aus Sonderschulen/Förderschulen für								Summe der Angaben	
	geistig b. Kinder		lernb. Kinder		körperlich b. Kinder ¹²³		verhaltens-auffällige Kinder			
	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
Baden-Württemberg	711	282	3.399	1.386	706	268	942	201	5.758	2.137
Bayern	985	405	3.697	1.438	237	–	335	66	5.254	1.909
Berlin	260	43	881	365	107	43	42	13	1.290	464
Brandenburg	407	159	1.691	568	85	34	0	0	2.183	761
Bremen	35	15	115	57	3	1	11	0	164	73
Hamburg	108	39	697	273	65	25	–	–	870	337
Hessen	364	143	2.245	878	111	52	210	33	2.930	1.106
Mecklenburg-Vorpommern	268	86	1.515	532	–	–	–	–	1.783	618
Niedersachsen										
Nordrhein-Westfalen	1.323	515	7.261	2.798	867	346	1.340	204	10.791	3.863
Rheinland-Pfalz	247	99	1.829	682	176	64	186	17	2.438	862
Saarland	56	26	353	139	53	21	102	10	564	196
Sachsen										
Sachsen-Anhalt	365	151	2.112	790	201	89	127	23	2.805	1.053
Schleswig-Holstein	253	100	1.352	551	58	25	45	6	1.708	682
Thüringen	287	116	1.103	408	78	28	267	81	1.735	633
Summe der Angaben	5.360	2.053	26.545	10.175	2.636	950	3.460	638	38.001	13.816

Tabelle 67: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen 2006 (Länderangaben)

¹²² Nicht berücksichtigt sind in der Übersicht Abgängerinnen und Abgänger aus integrativer Beschulung.

¹²³ einschließlich Sinnesbehinderung

4.6.4 Berufliche Fördermaßnahmen und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Abbildung 10 zeigt die Entwicklung der Eintritte in berufliche Fördermaßnahmen in Leistungsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit.¹²⁴ Aufgenommen in die Abbildung sind

- die Fördermaßnahmen („F-Lehrgänge“; die Varianten F1, F2, F3 und F4 sind hier nicht weiter untergliedert), die es bis 2004 (letzte Eintritte) gab;
- die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) nach dem sogenannten neuen Fachkonzept, die es seit Oktober 2004 gibt; hier wird unterschieden zwischen den allgemeinen und den rehaspezifischen BvB.
- Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM.

Die Zahl der Förderlehrgänge war bereits ab 2002 leicht rückläufig, im Jahr 2004 gingen sie – wegen der ab dann beginnenden BvB – drastisch zurück. Die ab 2004 einsetzenden rehaspezifischen BvB haben den Rückgang bzw. Wegfall der F-Lehrgänge nicht kompensiert. Die Eintritte in rehaspezifische BvB-Maßnahmen sind zwar seit 2005 leicht angestiegen, liegen aber immer noch deutlich unter dem Niveau der Eintritte in Förderlehrgänge des Jahres 2003. Die allgemeinen BvB-Maßnahmen wiederum sind für die Zielgruppe der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit geistiger Behinderung und teilweise auch für diejenigen mit Lernbehinderung praktisch nicht nutzbar (vgl. dazu ausführlich das Querschnittsthema „BvB“ im Berichtsteil B) und konnten daher ebenfalls nichts dazu beitragen, den Wegfall der Förderlehrgänge auszugleichen.

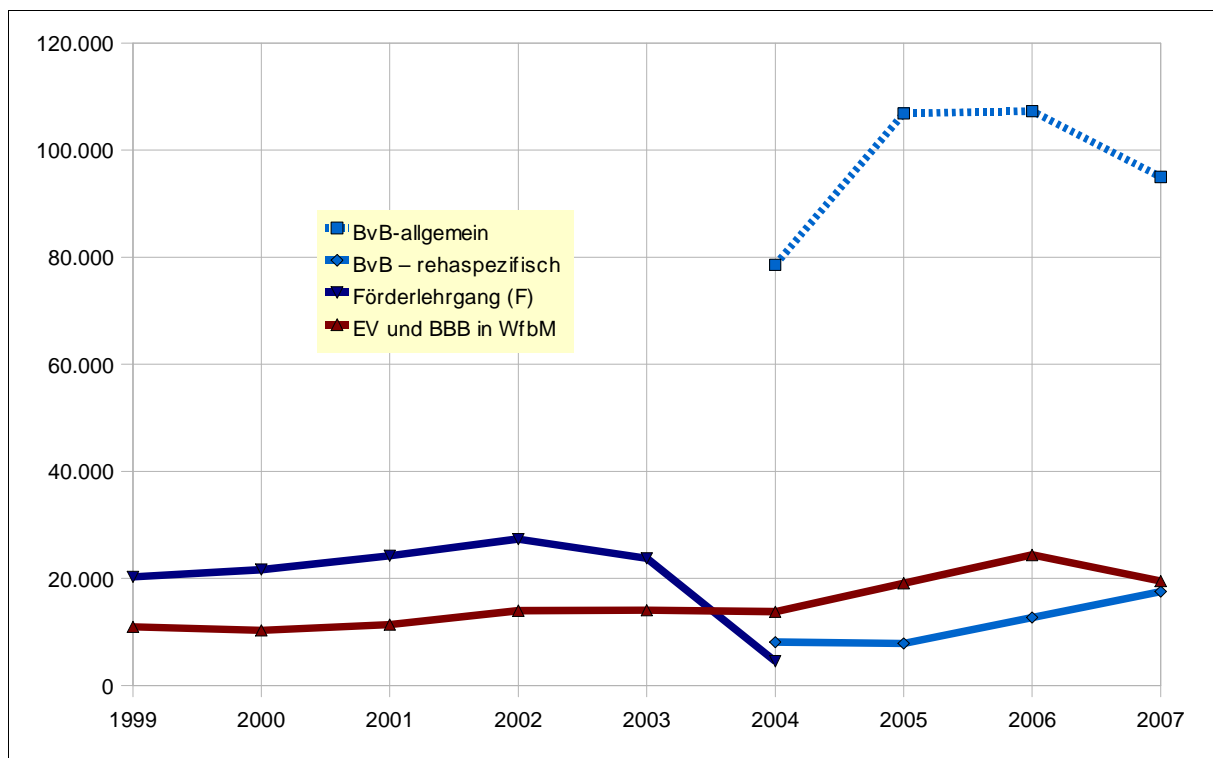


Abbildung 10: Eintritte in Berufliche Fördermaßnahmen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und in WfbM 1999-2007

Es ist nicht unplausibel anzunehmen, daß der Anstieg der Eintritte in WfbM mit einem Jahr Verzögerung (2005) im Zusammenhang mit dem Rückgang der anderen Förderangebote steht.

124 Quelle der Daten: Bundesagentur für Arbeit, st76heftd-"Jahreszahl1999-2004".xls: Gesamtübersicht 1+3 – Insgesamt. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/f.html>.

4.6.5 Entwicklung psychischer Erkrankungen

Menschen mit seelischer Behinderung spielen in der Diskussion um den Zugang zu WfbM eine lebhaftere Rolle (vgl. dazu 4.3.8, S. 59; 4.4.4, S. 74). Aus diesem Grund wird nun die Entwicklung psychischer Erkrankungen näher beleuchtet: Psychische Erkrankungen stellen gewissermaßen das „Vorfeld“ dar, aus dem bei einem gewissen Anteil der betroffenen Menschen seelische Behinderung und bei einem Teil von ihnen wiederum die Aufnahme in eine WfbM resultiert.

Im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung werden als Hauptindikatoren für die quantitative Beschreibung des Krankheitsgeschehens Arbeitsunfähigkeitszeiten (Fehlzeiten) sowie Häufigkeit und Dauer von stationären Behandlungen (Krankenhaus) verwendet.¹²⁵

Insgesamt ist der *Krankenstand* im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung seit 1991 kontinuierlich (von kleineren Anstiegen 1995 und 1999 abgesehen) gesunken, von 4,90 % im Jahr 1991 auf 3,31 % im Jahr 2006 und 3,22 im Jahr 2007. Die *Arbeitsunfähigkeitsfälle* je 100 Pflichtmitglieder haben von 116,1 im Jahr 1996 abgenommen auf 108,3 im Jahr 2006, die *Arbeitsunfähigkeitstage je Pflichtmitglied* im selben Zeitraum von 19,02 auf 13,81, die *Arbeitsunfähigkeitstage je Fall* von 16,4 Tagen auf 12,7 Tage¹²⁶ (ähnlich bei einzelnen Kassen¹²⁷). Kontinuierlich abgenommen hat auch die Zahl der *Krankenhaustage je 100 Pflichtmitglieder (ohne Rentner)*, von 142,6 im Jahr 1997 auf 118,9 im Jahr 2006, sowie die mittlere *Dauer der stationären Behandlungen* pro Fall (Pflichtmitglieder ohne Rentner) im selben Zeitraum von 10,3 auf 8,7¹²⁸ (bei BKK: von 16,8 Tagen im Jahr 1987 auf 9,2 Tage im Jahr 2006).¹²⁹

Entgegen diesem allgemeinen Trend sind die *psychischen Erkrankungen* sowohl absolut als auch relativ kontinuierlich angestiegen:¹³⁰

- Arbeitsunfähigkeitsfälle wegen psychischer Erkrankungen haben bei Männern von 1994 auf 2003 um 81,6 %, bei Frauen um 56,8 % zugenommen, psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeitstage im selben Zeitraum bei Männern um 31,9 %, bei Frauen um 24,3 %.¹³¹ Allein bei den BKK, auf die etwa 23 % aller Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung¹³² entfallen, gab es im Jahr 2006 212.757 Arbeitsunfähigkeitsfälle wegen psychischer und Verhaltensstörungen.¹³³
- Der Anteil der psychisch bedingten an allen Arbeitsunfähigkeitsfällen liegt bei den Kassen zwischen 4 und 6 %, der Anteil der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitstage an allen Arbeitsunfähigkeitstagen liegt jeweils deutlich darüber, mit in den letzten Jahren steigender Tendenz. Für 2007 stellt sich die Situation folgendermaßen dar:¹³⁴

125 Damit ist *nicht* gesagt, daß diese Indikatoren den tatsächlichen *Gesundheitszustand* abbilden, vgl. dazu den Abschnitt Arbeitsmarkt und Krankheitsverleugnung, S. 103.

126 (Robert Koch-Institut 2007, S. 23f, Abb. 1.3.1 und 1.3.2; Bundesministerium für Gesundheit 2007, 2008b, 2008a, S. 57).

127 (Wieland und Scherrer 2006, 2007, S. 31, Tab. 2; Wieland 2008, S. 32, Tab. 2; BKK Bundesverband 2007, S. 9; IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung 2008, S. 13, Abb. 3)

128 (Bundesministerium für Gesundheit 2008a).

129 (BKK Bundesverband 2007, S. 28, Schaubild 7)

130 Ob dies auf tatsächlich häufigeres Auftreten psychischer Erkrankungen oder auf andere Gründe wie verändertes Diagnoseverhalten zurückzuführen ist, kann hier nicht beantwortet werden (vgl. Robert Koch-Institut 2007, S. 59) und an dieser Stelle zunächst auch offen bleiben.

131 (Robert Koch-Institut 2007, S. 59).

132 berechnet nach Angaben der Bundesministeriums für Gesundheit (2007, S. 55).

133 (BKK Bundesverband 2007, S. A 12)

134 zusammengestellt nach diversen Krankenkassenberichten (AOK-Bundesverband 2008, S. 47; BKK Bundesverband 2007, 2008, S. 14, Tab. 1; Wieland 2008, S. 32; IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung 2008, S. 27, Abb. 13 und 14).

Krankenkasse	Anteil an AU-Fällen	Anteil an AU-Tagen
AOK	4,2%	8,1%
BKK	2006: 3,6%	9,3%
Barmer	5,6%	15,8%
DAK	4,1%	10,2%

Tabelle 68: Psychische Erkrankungen: Anteile an Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen 2007

- Der überproportionale Anteil der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitstage ist durch die im Schnitt erheblich längeren *Krankheitsdauern bei psychischen Erkrankungen* bedingt. Sie liegen um mehr als das Doppelte höher als bei den Arbeitsunfähigkeitsfällen insgesamt.¹³⁵

Krankenkasse	Insgesamt	Psychische Erkrankungen
AOK	12,1	23,9
BKK	12,2	30,4
Barmer	13,6	31,0
DAK	11,1	27,3

Tabelle 69: Arbeitsunfähigkeitstage je Fall: Insgesamt und bei psychischen Erkrankungen 2006

- Eher noch deutlicher zeigt sich die Bedeutung psychischer Erkrankungen bei den *stationären Behandlungen*. Die BKK weisen einen kontinuierlichen Anstieg der Fälle mit psychischen Störungen an der Krankenhausbehandlung auf, von 0,54 Fällen pro 100 Versicherte im Jahr 1987 auf 0,96 im Jahr 2006. Bei den Mitgliedern (ohne Rentner) waren psychische und Verhaltensstörungen im Jahr 2006 die zweitwichtigste Krankheitsart bei Krankenhausbehandlung. Mit Abstand auf Platz 1 lag diese Krankheitsart hinsichtlich der Krankentage je 1.000 Versicherte (212,8) und der Krankentage je Fall (21,6 gegenüber 8,1 für alle Krankheitsarten). „Mehr als die Hälfte aller Langzeitpatient(inn)en mit über sechswöchigen stationären Aufenthalten waren wegen einer psychischen Erkrankung in stationärer Behandlung.“¹³⁶ Die längeren Arbeitsunfähigkeits- und Krankenhausbehandlungsdauern sind auch als Indiz für ein erhöhtes Risiko zu werten, aus dem Arbeitsprozeß herauszufallen.
- Der Anstieg psychischer Erkrankungen spiegelt sich aber nicht nur in der quasi „offiziell erfaßten“ Arbeitsunfähigkeit oder in stationärer Behandlung wider, sondern auch „indirekt“ in Form der *Arzneimittelverschreibung für Antidepressiva*: Das Verordnungsvolumen für Antidepressiva hat sich von 1991 bis 2004 bundesweit mehr als verdreifacht.¹³⁷
- Konsequenz dieser Entwicklung sind auch *überproportionale volkswirtschaftliche Kosten* im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen: „Das Statistische Bundesamt wies für 2002 direkte Kosten für die medizinische Behandlung, Rehabilitation und Pflege aller Krankheitsgruppen in der Gesamtbevölkerung von insgesamt 223,6 Mrd. Euro aus, zehn Prozent hiervon (22,4 Mrd. Euro) entfielen auf psychische und Verhaltensstörungen, darunter alleine 4 Mrd. für Depressionen.“ Nach einer Hochrechnung der BKK betrug der Anteil der durch psychische und Verhaltensstörungen bedingten Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahr 2004 für Krankenhausbehandlung 8,8 % (4 Mrd. von 45 Mrd. EUR), für Arztbehandlung 5,8 % (1,2 Mrd. von 20,7 Mrd. EUR), für Arzneimittel 8,7 % (1,8 Mrd.), für Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit 13 % (660 Mio. von 5 Mrd. EUR). Erheblich ist auch der Anteil bei den indirekten Kosten: bei krankheitsbedingten Produktionsausfällen 9,6 % (4,1 Mrd. von 42,6 Mrd. EUR), bei gesamtwirtschaftlichen Ausfallkosten 9,8 % (6,5 Mrd. von 66 Mrd. EUR).¹³⁸

135 zusammengestellt nach Krankenkassenberichten (BKK Bundesverband 2007, S. A 12; Wieland und Scherrer 2007, S. 31, Tab. 2; IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung 2008, S. 126f, Tab. A1 und A2).

136 (BKK Bundesverband 2007, S. 30f, A 68)

137 (BKK Bundesverband 2005, S. 102)

138 (BKK Bundesverband 2005, S. 13f)

Psychische Erkrankung und Arbeitswelt

Die Zunahme psychischer Erkrankungen wird von den Krankenkassen mit der Arbeitssituation in den Betrieben und der Lage auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht, insbesondere mit Stress und Arbeitsplatzunsicherheit: „Nach Befragungen von Arbeitsschutzexperten wurde der Arbeitsplatz als größte Quelle psychischer Fehlbelastungen (40 %) genannt. Zu häufigen Stressoren gehören ständiger Zeitdruck, Über- oder Unterforderung, mangelnde Anerkennung und Gratifikationskrisen, zu geringer Handlungsspielraum, Konflikte mit Vorgesetzten oder Kollegen u. ä.. Der zweitgrößte Anteil (26 %) kommt hiernach gesellschaftlichen Entwicklungen zu – hier vor allem Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit – Familiäre Ursachen als Quelle psychischer Fehlbelastungen folgen mit 24 % an dritter Stelle.“¹³⁹

Die Befunde einer EU-Studie zu Arbeitswelt und psychischen Erkrankungen lauten unter anderem: „Bei Beschäftigten, die über einen hohen Grad an Job Strain in Verbindung mit großer Arbeitsplatzunsicherheit berichten, ist die Wahrscheinlichkeit, an einer Depression zu erkranken, 14 mal höher als bei denjenigen, die aktive, sichere Arbeitsplätze haben.“¹⁴⁰

Arbeitsmarkt und Krankheitsverleugnung

Krankenstand, Arbeitsunfähigkeits- und Krankenhaustage sind „janusköpfige“ Indikatoren – sie sagen noch nichts aus über den tatsächlichen Gesundheitszustand der (erwerbstätigen) Bevölkerung.¹⁴¹

Daher könnten die gesundheitlichen Problematiken – auch im Blick auf psychische Erkrankungen – noch deutlich größer sein als in den letzten Abschnitten skizziert. Kocyba und Voswinkel (2007) haben im Rahmen einer Studie zu „Formen der Krankheitsverleugnung“ betriebliche Experten befragt und das Problem des „Präsentismus“ beschrieben: „Die Tendenz nämlich, Krankheiten zu ignorieren, zu verschweigen, sich und anderen nicht einzugestehen – und deshalb krank zur Arbeit zu kommen.“ (S. 6). „Die Arbeitsunfähigkeitsmeldung ist eben nicht einfach ein Resultat eindeutiger Krankheitsphänomene, sondern ein Aushandlungsergebnis.“ (S. 19) Sie machen auf die „Gesundheitsbedeutung von Fehlzeiten“ aufmerksam (S. 15f) sowie auf die Gefahr, daß die Folgen von Krankheitsunterdrückung sowohl gesundheitlich wie ökonomisch gravierend sein können: „Teilweise werden Kosten nur zwischen einzelnen Institutionen verschoben oder zeitlich verlagert, wenn also künftige teure Erkrankungen ihre Ursachen darin haben, dass heute billige Erkrankungen institutionell verleugnet werden.“ (S. 40). Sie resümieren zugespitzt: „Ein ‚gesunder‘ Betrieb ist zugleich ein ‚krankheitsfähiger‘ Betrieb.“ (S. 40).

Arbeitslosigkeit und (psychische) Gesundheit

Der Gesundheitsbericht 2006 konstatiert eine bei Arbeitslosen im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt schlechtere körperliche und psychische Gesundheit, bei Männern zunehmend mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.¹⁴² Arbeitslose schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand schlechter ein, nehmen häufiger ambulante ärztliche Leistungen in Anspruch und verbringen deutlich mehr Tage im Krankenhaus als Erwerbstätige, besonders ausgeprägt bei Krankenhaustagen wegen psychischer und Verhaltensstörungen: Hier beträgt das Verhältnis bei Männern nahezu 7:1, bei Frauen 3:1 (jeweils Arbeitslose zu Erwerbstätige).¹⁴³

Einen Zusammenhang belegen auch neuere Auswertungen der BKK. Beim Vergleich der erwerbstätigen Pflichtmitglieder mit den Alg-I-Empfängern unter den Mitgliedern zeigt sich für das Jahr 2006:

139 .(BKK Bundesverband 2005, S. 64). Ähnlich auch BKK (2007, S. 31), sowie die Expertenbefragung der DAK (IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung 2005).

140 .(BKK Bundesverband 2007, S. 105); zur Rolle der Arbeitsplatzunsicherheit vgl. auch Grobe/Schwartz (2003, S. 19).

141 vgl. z. B. Wieland (2008, S. 27).

142 (Robert Koch-Institut 2007, S. 87).

143 (Grobe und Schwartz 2003, S. 9-12).

- Bei den Alg-I-Empfängern gab es zwar weniger Arbeitsunfähigkeitsfälle als bei erwerbstätigen Pflichtmitgliedern (65,0 je 100 Mitglieder vs. 101,3), dafür aber mehr Arbeitsunfähigkeitstage (1.948,7 je 100 Mitglieder vs. 1.236,5) bzw. längere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (30,0 Tage je Fall vs. 12,2) (2007, S. 52, Tab. 2).
- Noch ausgeprägtere Unterschiede zeigten sich bei den *psychischen Störungen*: Während es bei Alg-I-Empfängern hier 388 Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Mitglieder gab und der Anteil der psychisch bedingten an allen Arbeitsunfähigkeitstagen 19,9 % betrug, waren es bei erwerbstätigen Pflichtmitgliedern 111 Tage bzw. 8,9 % (2007, S. 54, Tab. 3).
- Alg-I- und Alg-II-Empfänger waren doppelt so oft im Krankenhaus und verbrachten dort mehr als doppelt so viele Tage wie pflichtversicherte Beschäftigte (2007, S. 56).
- Mit Abstand häufigste *Krankheitsart* bei den stationären Behandlungen waren bei den Alg-I- und Alg-II-Empfängern *psychische Störungen*, bei den pflichtversicherten Beschäftigten nahmen psychische Störungen nur den sechsten Rang ein (2007, S. 57, Schaubilder 21.1 und 21.2).
- Für das Jahr 2004 zeigten sich ebenfalls massive Unterschiede bei der Verordnung von *Antidepressiva*: Bei arbeitslosen Frauen kamen 11.752 DDD auf je 1.000 Versicherte, bei den Frauen insgesamt waren es 4.876 DDD. Bei arbeitslosen Männern kamen 6.884 DDD auf je 1.000 Versicherte, bei Männern insgesamt waren es 2.655 DDD (BKK Bundesverband 2005, S. 104f, Schaubilder S 4.1 und S 4.2).

Während der negative Zusammenhang zwischen (psychischer) Gesundheit und Arbeitslosigkeit eindeutig nachgewiesen ist, gibt es hinsichtlich der Kausalwirkungen zwei konkurrierende, sich aber nicht ausschließende und jeweils belegbare Erklärungsansätze: Die *Selektionshypothese* sieht Krankheit als Ursache von Arbeitslosigkeit (und weist damit auf einen „Verdrängungscharakter“ des Arbeitsmarktes hin), die Kausalitätshypothese sieht Arbeitslosigkeit als Ursache von Erkrankung.¹⁴⁴

Jedenfalls gilt die Kausalitätshypothese, trotz methodisch schwieriger Nachweisführung, als gesichert, wobei als Indiz im übrigen auch die Befunde zu werten sind, die eine Verbesserung der psychischen Situation bei Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit belegen.¹⁴⁵ Die bereits erwähnte EU-Studie benennt ein für Arbeitslose doppeltes Risiko, an einer psychischen Störung zu erkranken.¹⁴⁶

¹⁴⁴ dazu insbesondere Grobe/Schwartz (2003, S. 17-19); vgl. auch BKK (2007, S. 55).

¹⁴⁵ Grobe/Schwartz (2003, S. 19); vgl. z. B. Grün/Hauser/Rhein (2008); im Zusammenhang mit Jugendarbeitslosigkeit: Schels (2007).

¹⁴⁶ BKK (2007, S. 105).

4.6.6 Bewilligte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Erwerbsminderungsrenten bei der DRV Bund

Ein Teil der im letzten Abschnitt thematisierten Erkrankungen führt zu einem nicht nur vorübergehenden Herausfallen aus dem Arbeitsleben. In vielen Fällen ist dann die Rentenversicherung als Rehabilitationsträger zuständig, sofern die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist oder eine Erwerbsminderungsrente bezogen wird (§ 11 Abs. 1 SGB VI); Teilhabeleistungen können auch vor der Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren erbracht werden, „wenn ohne diese Leistungen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu leisten wäre“ (§ 11 Abs. 2a Ziffer 1 SGB VI). Damit ist die Deutsche Rentenversicherung bei einem Teil der sogenannten Quereinsteiger in WfbM (vgl. 4.4.1, S. 62) involviert.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Abbildung 11 zeigt zunächst den generellen Anstieg der Nachfrage beim Rentenversicherungsträger nach Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.¹⁴⁷

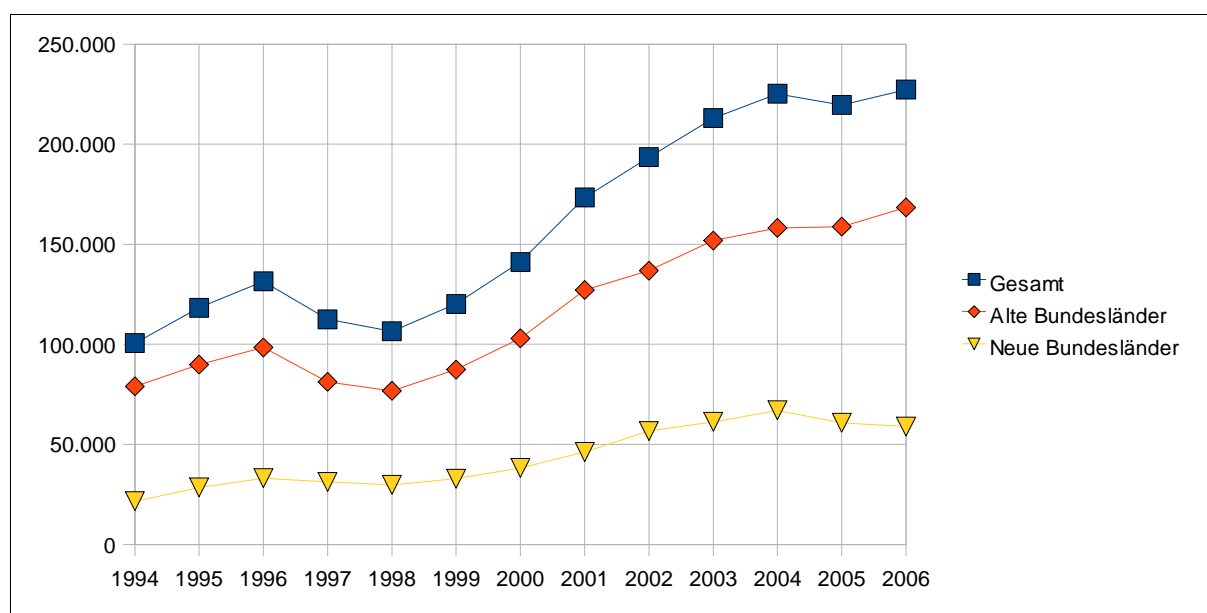


Abbildung 11: Bewilligte Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (DRV Bund) 1994-2006

Die Zahl der bewilligten Anträge stieg ab 1998 kontinuierlich an, erreichte im Jahr 2004 einen Gipfel, ging 2005 leicht zurück und stieg 2006 auf den bisherigen Höchstwert (227.298).

Ein Teil der bewilligten Teilhabeleistungen sind Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM. Deren Entwicklung wurde in Abschnitt 4.4.5 (Abbildung 4, S. 80) dargestellt und zeigte einen seit dem Jahr 2000 anhaltenden Anstieg der Leistungsfälle, mit besonderen Sprüngen von 2001 auf 2002 und von 2004 auf 2005. Im Jahr 2006 gab es 10.014 Leistungsfälle. Bei einer anzunehmenden Leistungsdauer von in der Regel zwei Jahren entspricht dies grob geschätzt rund 5.000 Eintritten in WfbM im Jahr, also etwa 2 % der bewilligten Anträge auf Teilhabe am Arbeitsleben.

Frühberentung und psychische Erkrankungen

Frühberentung kann als Krankheitsfolge aufgefaßt werden, wie dies auch im Gesundheitsbericht zum Ausdruck kommt (Robert Koch-Institut 2007, S. 59). Unter gesundheitsbedingter Frühberentung werden in diesem Abschnitt alle Rentenfälle wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung verstanden.¹⁴⁸

147 Quelle der Daten: DRV Bund (2007, S. 172)

148 Zur gesundheitsbedingten Frühberentung gehören im weiteren Sinne außerdem: Verletztenrenten der gesetzlichen Unfallversicherung, Pensionen wegen Dienstunfähigkeit aus der Beamtenversorgung, Entschädigungsrenten wegen Erwerbsminderung nach dem Bundesversorgungsgesetz (vgl. Rehfeld 2006, S. 7).

Der langjährige Verlauf der Neuzugänge in Frühberentung weist erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern, Männern und Frauen sowie Arbeitern und Angestellten auf. Dennoch ist die Entwicklung insgesamt durch einen Rückgang der Neuzugänge seit 1995 gekennzeichnet.¹⁴⁹ Die Ausgaben für gesundheitsbedingte Frühberentung lagen 2000-2003 bei jährlich rund 20 Mrd. €.¹⁵⁰

Dies gilt wiederum nicht für die durch psychische Erkrankungen bedingten Frühberentungen. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit der Diagnose „Psychische Erkrankung“ von 1994 bis 2006.¹⁵¹

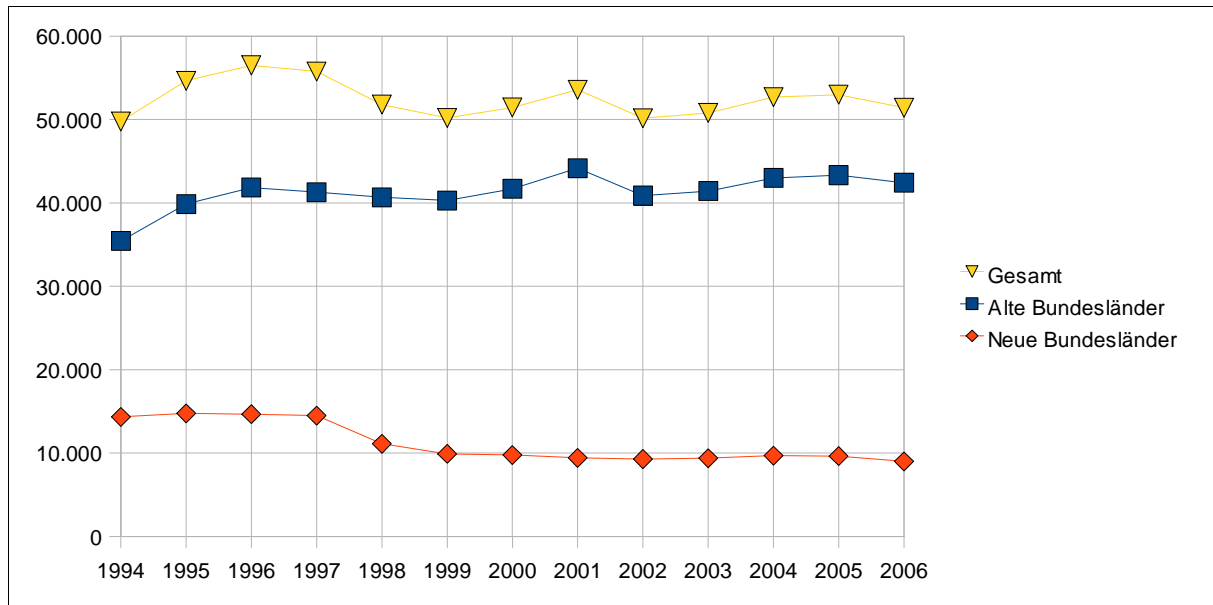


Abbildung 12: Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit: Diagnosehauptgruppe Psychische Erkrankungen 1994-2006

In der langjährigen Entwicklung ist kein Rückgang, aber auch *kein absoluter* Anstieg der Erwerbsminderungsrenten mit der Diagnose „Psychische Erkrankung“ zu erkennen, eher gibt es zyklische Schwankungen mit leicht abnehmender Tendenz. Allerdings gab es in der Tat zuletzt von 2002 bis 2005 einen Periode des Anstiegs. Die absoluten Zahlen schwanken seit 1998 zwischen jährlich rund 50.000 und 54.000 Frühberentungen wegen psychischer Erkrankung.

Demgegenüber ist die *relative* Bedeutung der Diagnose „Psychische Erkrankung“ bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit kontinuierlich gestiegen, von unter 10 % im Jahr 1983 über 15,4 % im Jahr 1993 auf 32,5 % im Jahr 2006 (DRV Bund 2007, S. 81; Rehfeld 2006, S. 15f).

Unter der Annahme, daß die zunehmende Zahl der psychischen Erkrankungen (vgl. Abschnitt 4.6.5, S. 101) bei einem gewissen Teil der Betroffenen zu einem längerfristigen Herausfallen aus dem Arbeitsleben führt, läßt sich jedenfalls resümieren, daß die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen insgesamt nicht voll auf die Frühberentungen durchschlägt: Die Betroffenen „vermeiden“ die Frühberentung offenbar zu einem großen Teil durch Maßnahmen der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation.¹⁵²

149 vgl. dazu Rehfeld (2006, S. 10, Abb. 1a und 1b).

150 detailliertere Angaben bei Rehfeld (2006, S. S. 19f, Abb. 11a und 11b).

151 Quelle der Daten: DRV Bund (2007, S. 75).

152 Im höheren Lebensalter (ab 60 Jahre) gegebenenfalls aber auch durch Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten (vgl. Rehfeld 2006, S. 11, 14).

„Arbeitsmarktrenten“

Die Rechtsprechung hat die Möglichkeit eröffnet, daß in bestimmten Fällen auch dann ein Anspruch auf eine *volle* Erwerbsminderungsrente besteht, wenn eigentlich nur die Voraussetzungen für den Bezug einer halben Erwerbsminderungsrente (d. h. Rente wegen *teilwei-*ser Erwerbsminderung) vorliegen: Dies gilt dann, wenn der Arbeitsmarkt keine geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten für die noch mögliche Tätigkeit zwischen drei und sechs Stunden täglich aufweist. In diesen Fällen wird die volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit gewährt.¹⁵³

Die Zahl dieser sogenannten „Arbeitsmarktrenten“ hat seit 2001 ebenfalls stetig zugenommen, was in erster Linie auf die Entwicklung in den alten Bundesländern zurückzuführen ist. 2004 war die Zahl der Neuzugänge etwa um das 1,8fache höher als 2001, im Jahr 2006 betrug sie mit knapp 17.682 fast das Doppelte der Zahl von 2001¹⁵⁴. Ebenso ist der Anteil der Neuzugänge arbeitsmarktbedingter Erwerbsminderungsrenten an den Neuzugängen aller Renten wegen *voller* Erwerbsminderung kontinuierlich gestiegen, von 5,3 % im Jahr 2001 auf 13,4 % im Jahr 2006.¹⁵⁵

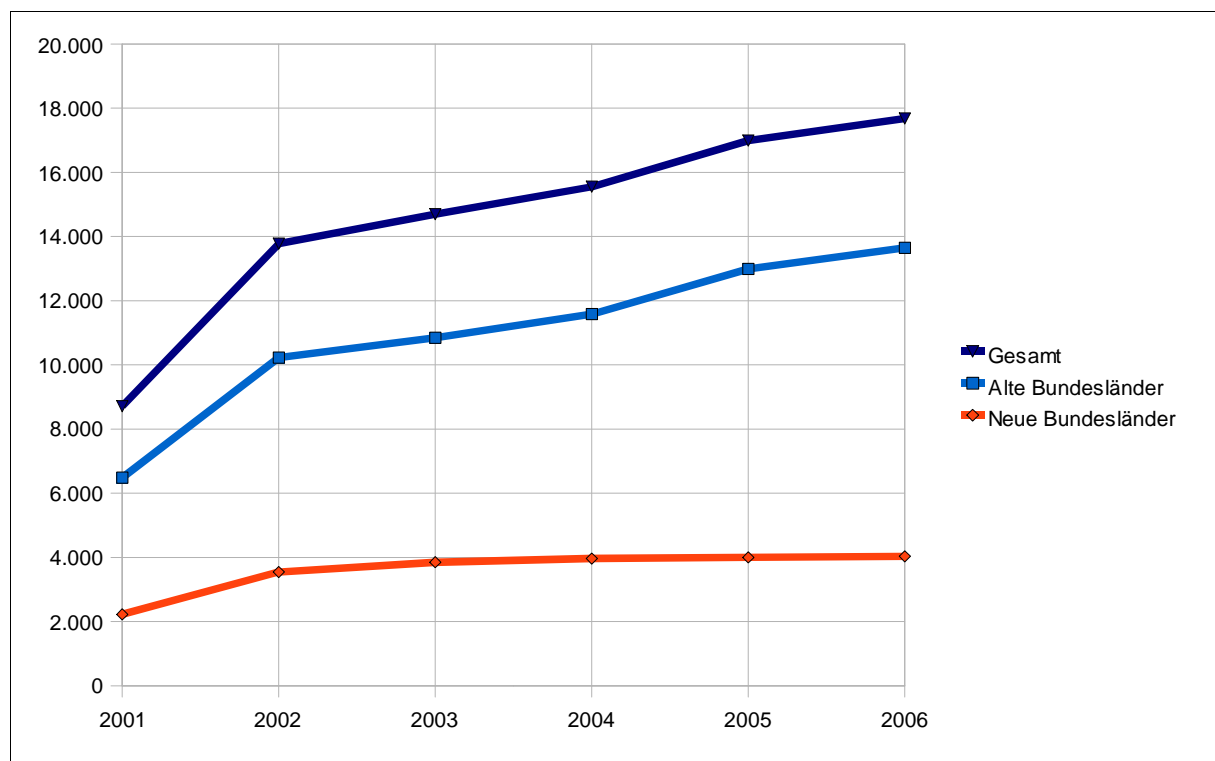


Abbildung 13: Arbeitsmarktbedingte Erwerbsminderungsrenten: Neuzugänge (DRV Bund) 2001-2006

„Arbeitsmarktrenten“ sind nach Auffassung der Sozialhilfeträger und der Bundesagentur für Arbeit zwar kein Klientel der WfbM¹⁵⁶, obschon es anscheinend Tendenzen zur Aufnahme auch dieses Personenkreises gab.¹⁵⁷ Einzelne Sozialhilfeträger lehnen die Aufnahme von Beziehern einer vollen Erwerbsminderungsrente wegen „Verschlossenheit des Arbeitsmarktes“ in WfbM jedenfalls grundsätzlich ab.¹⁵⁸ Jedoch kann die Betrachtung dieses Personenkreises den „Verdrängungsdruck“ des Arbeitsmarktes und damit die Gesamtproblematik verdeutlichen.

153 vgl. dazu: Finke/Kadoke (2005), zu § 136 SGB IX RdNr. 33. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008, S. 8).

154 Quelle der Daten: DRV Bund (2007, S. 71).

155 berechnet nach: DRV Bund (2007, S. 71 i.V.m. S. 65).

156 vgl. dazu Finke/Kadoke (2005), zu § 136 SGB IX RdNr. 33.

157 vgl. dazu Baur (2006, S. 5).

158 so z. B. das Saarland (BAGüS 2007a, S. 12).

4.6.7 Zusammenfassung: Nettoentwicklung

Daten aus verschiedenen Quellen, für die Jahre ab 2001 auch aus der vorliegenden Bestandserhebung, belegen die stetige Zunahme der Zahl der in WfbM beschäftigten Personen seit 1994. Die Zunahme ist 2002 bis 2006 darüber hinaus stärker als prognostiziert.

Der jährliche Nettozuwachs, also die Differenz zwischen Aufnahmen und Abgängen eines Jahres, ist nicht, wie prognostiziert, seit 2001 kontinuierlich gefallen, vielmehr stieg der Nettozuwachs bis zu einem (vorläufigen) Gipfel im Jahr 2004 weiter an. Erst in den Jahren 2005 und 2006 ist nach den Angaben der WfbM eine Abschwächung des jährlichen Nettozuwachses festzustellen, er lag in diesen Jahren unter dem Niveau von 2003, aber über demjenigen von 2002.

Die Prognose hatte sich auf eine Reihe von Annahmen gestützt und insbesondere in Bezug auf den Personenkreis der Menschen mit seelischer Behinderung auf eine Reihe von Unsicherheitsfaktoren hingewiesen. Die Prognoseannahmen sind durch die Daten der vorliegenden Bestandserhebung überwiegend nicht unmittelbar überprüfbar, ausgenommen hinsichtlich der Aufnahme von Personen mit geistiger Behinderung in WfbM: Die Aufnahmezahlen dieses Personenkreises sind 2006, bezogen auf das Jahr 2002, erheblich höher als erwartet.

Die Betrachtung nur der Aufnahmezahlen (vgl. Kap. 4.4) legt indes nahe, daß nicht ein bestimmter Personenkreis für die Entwicklung verantwortlich gemacht werden kann. „Direkteinsteiger“ aus der Schule haben ebenso zugenommen wie Quereinsteiger. Zu weiteren qualitativen Erkenntnissen ist auf die Ergebnisse der Fallstudien (vgl. Berichtsteil B) zu verweisen.

Der Blick auf Entwicklungen, die sich außerhalb der WfbM vollziehen, verdeutlicht jedenfalls:

- Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig oder geistig/mehrfach behinderte Kinder – sie werden in der Regel in WfbM aufgenommen –, ist von 2001 bis 2006 insgesamt massiv angestiegen, der Zuwachs liegt um 20 % oder deutlich darüber; nur zwei Bundesländer weichen von diesem Trend ab.
- Auch bei den Förderschulen/Sonderschulen für körperlich oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder – sie werden ebenfalls zum Teil WfbM aufgenommen –, liegen die Abgangszahlen in den meisten Bundesländern, darunter vor allem den „schülerstarken“, im Jahr 2006 ganz erheblich über denen des Jahres 2001.
- Die Fördermaßnahmen (F-Lehrgänge) der Bundesagentur für Arbeit wurden bereits seit 2003 zurückgefahren und 2004 ganz eingestellt. Sie waren auch für viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit geistiger Behinderung nutzbar als (wenn auch teilweise nur zeitweise) Alternative zur Aufnahme in eine WfbM. Die ab 2004 eingerichteten rehaspezifischen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) konnten den Wegfall der früheren Förderlehrgänge bis einschließlich 2007 nicht kompensieren. Etwas zeitversetzt zu dieser Entwicklung gab es einen Anstieg der Eintritte in WfbM in den Jahren 2005 und 2006.
- Entgegen dem langjährigen Trend eines Rückgangs des Krankenstandes und der Dauer stationärer Behandlungen ist bei den psychischen Erkrankungen eine massive Zunahme festzustellen: Auf sie entfallen überproportional viele Arbeitsunfähigkeitstage, überdurchschnittlich lange Krankheitsdauern und überdurchschnittlich lange Krankenhausbehandlungen. Ferner hat sich das Verordnungsvolumen für Antidepressiva von 1991 bis 2004 verdreifacht.
- Ein Zusammenhang psychischer Erkrankungen mit der Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht in mehrfacher Hinsicht: Am Arbeitsplatz führen vor allem Stress und Arbeitsplatzunsicherheit – insbesondere in der Kombination – zu psychischen Erkrankungen, wobei auch den Langzeitfolgen von „Krankheitsverleugnung“ Beachtung zu schenken ist. Umgekehrt steht Arbeitslosigkeit ebenfalls eindeutig in Verbindung mit schlechterer psychischer Gesundheit.

- Ein Teil der Erkrankungen führt zu einem nicht nur vorübergehenden „Herausfallen“ aus dem Arbeitsleben. Dies spiegelt sich zum einen in den vom Rentenversicherungsträger bewilligten Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die seit 1998 massiv angestiegen sind auf die Zahl von rund 227.000 im Jahr 2006. Etwa 2 % der bewilligten Anträge entfallen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM.
- Wiederum ein Teil der in Folge von Erkrankung aus dem Arbeitsleben „herausgefallenen“ Personen kann nicht über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Neuzugänge in Frühberentung haben zwar seit 1995 stetig abgenommen – dies gilt jedoch nicht für die durch psychische Erkrankungen bedingten Frühberentungen: Ihre Zahl bewegt sich zwischen 50.000 und 54.000 jährlich, ihr Anteil an den Frühberentungen hat stetig zugenommen, 2006 lag er bei rund einem Drittel.

Zusammengenommen machen sowohl die Entwicklung der Abgangszahlen von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf (vor allem: geistige Entwicklung), als auch die Verfügbarkeit alternativer Angebote als auch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt den bislang wachsenden Problemdruck deutlich, der zu einem gewissen Teil dann auch bei den WfbM ankommt.

4.7 Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen

Als Teilmenge der Abgänge aus der WfbM (vgl. Kap. 4.5, S. 84) waren jeweils für die Jahre 2002 bis 2006 Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, in Ausbildung oder in andere berufliche Bildungsmaßnahme erfragt worden. Die drei Varianten von Übergängen sind folgendermaßen definiert:

- **Arbeitsverhältnis:** Gemeint sind alle Arbeitsverhältnisse (mit Abschluss eines Arbeitsvertrags) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich Beschäftigung in Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX.
- **Ausbildungsverhältnis:** Hier sind alle Ausbildungsverhältnisse gemeint, also sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Ausbildung (z. B. in einem BBW), sowohl sogenannte Vollausbildungen als auch sogenannte Werkerausbildungen.
- **andere berufliche Bildungsmaßnahme:** nur, sofern sie mit einem tatsächlichen Ausscheiden aus der Werkstatt verbunden sind (Beendigung des Werkstattvertrags).

Bei der Befragung waren die WfbM außerdem gebeten worden, zu jedem einzelnen Übergang zusätzliche Angaben auf einem Zusatzbogen (vgl. Anhang) zu machen. Damit lassen sich zur Art der Übergänge detailliertere Erkenntnisse gewinnen.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu den Übergängen für die Jahre 2002 bis 2006 dargestellt und mögliche Zusammenhänge etwa mit der Arbeitsmarktsituation betrachtet. Ferner werden die zusätzlich dokumentierten Übergänge analysiert. Soweit sinnvoll, werden Vergleiche mit den Ergebnissen der ISB-Studie von 2002 zu Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt¹⁵⁹ gezogen.

Drei Hinweise sind noch angebracht:

- Die Fragestellung richtete sich auf die Anzahl der *Übergänge*, nicht auf die Anzahl der übergegangenen *Personen*. Es ist also möglich (und traf in Einzelfällen zu), daß eine Person mehrfach als Übergang gezählt wird, dann nämlich, wenn es beispielsweise bei einem Scheitern des ersten Übergangs zu einer erneuten Vermittlung kam.
- Die im Rahmen der Befragung ausgewiesenen und in diesem Abschnitt dargestellten Übergänge sind nicht gleichzusetzen mit „durch die WfbM herbeigeführten, planmäßig unterstützten Übergängen“. Sie beinhalten *alle* Übergänge, also auch solche von Personen, die aus eigener Initiative und ohne Unterstützung die WfbM verlassen haben und in ein Arbeitsverhältnis oder eine berufliche Bildungsmaßnahme übergegangen sind.
- Die in den folgenden Abschnitten ausgewiesenen Angaben umfassen sowohl Übergänge aus dem Berufsbildungsbereich als auch aus dem Arbeitsbereich. Eine Differenzierung erfolgt im Rahmen der Detailauswertung der Übergänge (vgl. 4.7.5.4, S. 123).

Für weitere Analysen wurden aus den Übergangszahlen mehrere Kennwerte gebildet:

- Zum Vergleich der WfbM bzw. der Bundesländer hinsichtlich der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind – wegen der sehr unterschiedlichen Zahl der Personen in WfbM – Absolutzahlen nicht geeignet. Besser geeignet ist die „**Übergangsquote**“: der prozentuale Anteil der Zahl der Übergänge in einem Jahr an der Zahl der Personen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der WfbM (am 31.12. des Jahres). So stellt die Übergangsquote_{Arbeitsverhältnis} für ein Jahr den Anteil der Übergänge in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in einem Jahr an der Gesamtzahl der Personen in WfbM (am Ende des Jahres) dar.
- Ferner ist es sinnvoll, nicht nur ein einzelnes Jahr zu betrachten, sondern – was im Rahmen der vorliegenden Untersuchung möglich ist –, einen Mehrjahreszeitraum (hier: von 2002-2006). Auf Grund der sehr geringen Übergangszahlen ist die absolute Zahl der Über-

159 (Detmar u. a. 2002)

gänge aus einer WfbM in einem Jahr gewissen Zufälligkeiten unterworfen. Zu einem stabileren Maß gelangt man über die Zusammenfassung der Übergänge in einem Mehrjahreszeitraum und die Berechnung einer **durchschnittlichen Übergangsquote** nach der Formel

$$\text{Durchschnittl. Übergangsquote}(2002-2006) = \frac{100 * \text{Durchschnitt Übergänge } 2002-2006}{\text{Durchschnitt Personenzahl } 2002-2006}$$

4.7.1 Überblick: Übergänge 2002-2006 insgesamt

Insgesamt wurden von den WfbM 1.408 Übergänge für den 5-Jahres-Zeitraum 2002 bis 2006 berichtet, davon 961 in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, 189 in Ausbildung und 258 in andere berufliche Bildungsmaßnahmen.

Die folgenden Tabellen stellen für die Jahre 2002 bis 2006 jeweils die Zahl der Personen in der WfbM, die absoluten Übergangszahlen sowie die Übergangsquoten dar. Die Daten wurden dazu auf die Ebene der Bundesländer aggregiert. Berücksichtigt sind für ein Jahr alle WfbM, die für dieses Jahr auch Angaben zur Zahl der Personen in der WfbM gemacht haben.

- Für Übergänge in Arbeitsverhältnisse, Ausbildung sowie in andere berufliche Bildungsmaßnahmen gilt gleichermaßen, daß ihre *absolute* Zahl von 2002 bis 2006 kontinuierlich zugenommen hat. Die durchschnittliche Übergangsquote lag bei 0,16 %.
- Hinsichtlich der *Übergangsquoten* läßt sich im Mehrjahreszeitraum jedoch nur ein marginaler Anstieg erkennen, von 0,15 % im Jahr 2002 auf 0,17 % im Jahr 2006, bezogen auf alle Übergangsarten.
- Die höchsten Absolutwerte bei Übergängen in *Arbeitsverhältnisse* auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zeigen sich in Baden-Württemberg, (zunehmend in) Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und (zunehmend in) Rheinland-Pfalz. Bei den diesbezüglich Übergangsquoten ergibt sich jedoch ein davon recht verschiedenes Bild (vgl. dazu Abschnitt 4.7.2, S. 115).
- Ähnliches gilt für die Summe *aller Übergänge* im *Mehrjahreszeitraum*. Bei den durchschnittlichen Übergangsquoten liegen Hamburg, das Saarland und Schleswig-Holstein vorn, während Nordrhein-Westfalen trotz hoher Absolutwerte auf Grund der großen Zahl der Personen in WfbM eine der niedrigsten durchschnittlichen Übergangsquoten aufweist.

Im Falle Nordrhein-Westfalens ist zu berücksichtigen, daß in diesem Bundesland keine an die WfbM angegliederten Förder- und Beschäftigungsbereiche bzw. Tagesförderstätten bestehen. Menschen mit schwersten Behinderungen bzw. erhöhtem Betreuungsbedarf sind hier daher *in* den Werkstätten beschäftigt¹⁶⁰ und gehen in die Berechnung der Übergangsquote mit ein.

¹⁶⁰ vgl. Bunn u. a. (2007, S. 51). Der hohe Anteil von Menschen mit Schwerst-Mehrfachbehinderungen in Nordrhein-Westfalen wird auch im Rahmen der vorliegenden Erhebung bestätigt, vgl. dazu Tabelle 30, S. 58.

Bundesland	WfbM	Personen insges.	Übergänge 2002							
			davon in						Alle Übergänge	
			Arbeits- verhältnis		Ausbildung		andere berufliche Bildungsmaßn.			
N	Summe	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	
Baden-Württemberg	45	14.199	21	0,15%	0	0,00%	5	0,04%	26	0,18%
Bayern	68	17.679	12	0,07%	1	0,01%	3	0,02%	16	0,09%
Berlin	12	5.002	5	0,10%	3	0,06%	2	0,04%	10	0,20%
Brandenburg	25	7.005	5	0,07%	1	0,01%	3	0,04%	9	0,13%
Bremen	3	2.449	2	0,08%	4	0,16%	0	0,00%	6	0,24%
Hamburg	4	2.631	2	0,08%	1	0,04%	0	0,00%	3	0,11%
Hessen	35	10.473	23	0,22%	8	0,08%	3	0,03%	34	0,32%
Mecklenburg-Vorpommern	14	4.452	3	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,07%
Niedersachsen	43	17.930	27	0,15%	3	0,02%	6	0,03%	36	0,20%
Nordrhein-Westfalen	79	43.579	28	0,06%	1	0,00%	5	0,01%	34	0,08%
Rheinland-Pfalz	24	9.073	10	0,11%	3	0,03%	1	0,01%	14	0,15%
Saarland	7	2.711	10	0,37%	1	0,04%	0	0,00%	11	0,41%
Sachsen	36	7.854	1	0,01%	1	0,01%	9	0,11%	11	0,14%
Sachsen-Anhalt	12	2.897	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Schleswig-Holstein	17	5.933	14	0,24%	2	0,03%	1	0,02%	17	0,29%
Thüringen	21	4.972	4	0,08%	0	0,00%	2	0,04%	6	0,12%
Gesamt	445	158.839	167	0,11%	29	0,02%	40	0,03%	236	0,15%

Tabelle 70: Übergänge und Übergangsquoten 2002 nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Personen insges.	Übergänge 2003							
			davon in						Alle Übergänge	
			Arbeits- verhältnis		Ausbildung		andere berufliche Bildungsmaßn.			
N	Summe	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	
Baden-Württemberg	47	14.815	19	0,13%	5	0,03%	2	0,01%	26	0,18%
Bayern	69	18.614	12	0,06%	2	0,01%	6	0,03%	20	0,11%
Berlin	12	5.426	8	0,15%	2	0,04%	1	0,02%	11	0,20%
Brandenburg	25	7.727	6	0,08%	1	0,01%	3	0,04%	10	0,13%
Bremen	3	2.553	2	0,08%	2	0,08%	3	0,12%	7	0,27%
Hamburg	4	2.733	13	0,48%	0	0,00%	1	0,04%	14	0,51%
Hessen	35	10.859	25	0,23%	12	0,11%	6	0,06%	43	0,40%
Mecklenburg-Vorpommern	14	4.741	2	0,04%	0	0,00%	2	0,04%	4	0,08%
Niedersachsen	43	18.732	17	0,09%	3	0,02%	3	0,02%	23	0,12%
Nordrhein-Westfalen	80	47.102	31	0,07%	3	0,01%	9	0,02%	43	0,09%
Rheinland-Pfalz	25	9.366	4	0,04%	1	0,01%	1	0,01%	6	0,06%
Saarland	8	2.865	10	0,35%	0	0,00%	0	0,00%	10	0,35%
Sachsen	36	8.212	0	0,00%	1	0,01%	2	0,02%	3	0,04%
Sachsen-Anhalt	12	3.096	0	0,00%	0	0,00%	1	0,03%	1	0,03%
Schleswig-Holstein	19	6.700	17	0,25%	4	0,06%	1	0,01%	22	0,33%
Thüringen	21	5.254	2	0,04%	1	0,02%	1	0,02%	4	0,08%
Gesamt	453	168.795	168	0,10%	37	0,02%	42	0,02%	247	0,15%

Tabelle 71: Übergänge und Übergangsquoten 2003 nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Personen insges.	Übergänge 2004							
			davon in						Alle Übergänge	
			Arbeitsverhältnis		Ausbildung		andere berufliche Bildungsmaßn.			
			N	Summe	Summe	Quote	Summe	Quote		
Baden-Württemberg	49	15.759	23	0,15%	4	0,03%	6	0,04%	33	0,21%
Bayern	70	19.534	20	0,10%	0	0,00%	5	0,03%	25	0,13%
Berlin	13	5.932	8	0,13%	2	0,03%	3	0,05%	13	0,22%
Brandenburg	25	7.803	5	0,06%	0	0,00%	3	0,04%	8	0,10%
Bremen	3	2.613	4	0,15%	8	0,31%	0	0,00%	12	0,46%
Hamburg	4	2.952	13	0,44%	0	0,00%	0	0,00%	13	0,44%
Hessen	35	11.397	20	0,18%	7	0,06%	7	0,06%	34	0,30%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.046	7	0,14%	0	0,00%	2	0,04%	9	0,18%
Niedersachsen	45	19.720	24	0,12%	6	0,03%	4	0,02%	34	0,17%
Nordrhein-Westfalen	80	49.168	25	0,05%	2	0,00%	15	0,03%	42	0,09%
Rheinland-Pfalz	26	10.045	15	0,15%	1	0,01%	1	0,01%	17	0,17%
Saarland	9	2.986	9	0,30%	2	0,07%	0	0,00%	11	0,37%
Sachsen	36	8.554	4	0,05%	0	0,00%	7	0,08%	11	0,13%
Sachsen-Anhalt	12	3.361	8	0,24%	0	0,00%	0	0,00%	8	0,24%
Schleswig-Holstein	20	7.114	8	0,11%	5	0,07%	1	0,01%	14	0,20%
Thüringen	21	5.643	3	0,05%	3	0,05%	1	0,02%	7	0,12%
Gesamt	462	177.627	196	0,11%	40	0,02%	55	0,03%	291	0,16%

Tabelle 72: Übergänge und Übergangsquoten 2004 nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Personen insges.	Übergänge 2005							
			davon in						Alle Übergänge	
			Arbeitsverhältnis		Ausbildung		andere berufliche Bildungsmaßn.			
N	Summe	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	Summe	Quote	
Baden-Württemberg	49	16.206	33	0,20%	7	0,04%	3	0,02%	43	0,27%
Bayern	71	20.112	16	0,08%	3	0,01%	2	0,01%	21	0,10%
Berlin	13	6.306	12	0,19%	3	0,05%	2	0,03%	17	0,27%
Brandenburg	25	8.220	4	0,05%	1	0,01%	5	0,06%	10	0,12%
Bremen	3	2.669	1	0,04%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,04%
Hamburg	4	3.156	14	0,44%	0	0,00%	0	0,00%	14	0,44%
Hessen	36	11.819	11	0,09%	2	0,02%	3	0,03%	16	0,14%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.295	4	0,08%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,08%
Niedersachsen	47	20.490	20	0,10%	5	0,02%	5	0,02%	30	0,15%
Nordrhein-Westfalen	80	51.044	36	0,07%	5	0,01%	8	0,02%	49	0,10%
Rheinland-Pfalz	26	10.329	14	0,14%	4	0,04%	6	0,06%	24	0,23%
Saarland	10	3.136	9	0,29%	2	0,06%	0	0,00%	11	0,35%
Sachsen	36	8.877	6	0,07%	1	0,01%	7	0,08%	14	0,16%
Sachsen-Anhalt	12	3.551	6	0,17%	1	0,03%	0	0,00%	7	0,20%
Schleswig-Holstein	21	7.439	14	0,19%	6	0,08%	13	0,17%	33	0,44%
Thüringen	21	5.792	2	0,03%	2	0,03%	0	0,00%	4	0,07%
Gesamt	468	184.441	202	0,11%	42	0,02%	54	0,03%	298	0,16%

Tabelle 73: Übergänge und Übergangsquoten 2005 nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Personen	Übergänge 2006							
			davon in						Alle Übergänge	
			Arbeitsverhältnis		Ausbildung		andere berufliche Bildungsmaßnahme			
			N	Summe	Summe	Quote	Summe	Quote		
Baden-Württemberg	52	17.411	33	0,19%	6	0,03%	5	0,03%	44	0,25%
Bayern	74	21.161	22	0,10%	3	0,01%	5	0,02%	30	0,14%
Berlin	16	6.763	12	0,18%	7	0,10%	0	0,00%	19	0,28%
Brandenburg	25	8.731	6	0,07%	2	0,02%	4	0,05%	12	0,14%
Bremen	3	2.683	1	0,04%	1	0,04%	1	0,04%	3	0,11%
Hamburg	4	3.306	12	0,36%	0	0,00%	4	0,12%	16	0,48%
Hessen	36	12.147	22	0,18%	4	0,03%	9	0,07%	35	0,29%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.515	1	0,02%	1	0,02%	2	0,04%	4	0,07%
Niedersachsen	49	21.636	22	0,10%	3	0,01%	4	0,02%	29	0,13%
Nordrhein-Westfalen	80	52.951	27	0,05%	7	0,01%	10	0,02%	44	0,08%
Rheinland-Pfalz	26	10.581	26	0,25%	3	0,03%	5	0,05%	34	0,32%
Saarland	10	3.270	10	0,31%	0	0,00%	0	0,00%	10	0,31%
Sachsen	37	9.256	3	0,03%	1	0,01%	5	0,05%	9	0,10%
Sachsen-Anhalt	12	3.759	7	0,19%	0	0,00%	0	0,00%	7	0,19%
Schleswig-Holstein	22	8.010	23	0,29%	3	0,04%	11	0,14%	37	0,46%
Thüringen	22	6.037	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gesamt	482	193.217	227	0,12%	41	0,02%	65	0,03%	333	0,17%

Tabelle 74: Übergänge und Übergangsquoten 2006 nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Personen 2002-2006		Alle Übergänge 2002-2006		
		N	Jahres-Durchschnitt	Summe	Jahres-Durchschnitt	durchschnittl. Quote
Baden-Württemberg	52		15.678	172	34	0,22%
Bayern	74		19.420	112	22	0,12%
Berlin	16		5.886	70	14	0,24%
Brandenburg	25		7.897	49	10	0,12%
Bremen	3		2.593	29	6	0,22%
Hamburg	4		2.956	60	12	0,41%
Hessen	36		11.339	162	32	0,29%
Mecklenburg-Vorpommern	14		5.010	24	5	0,10%
Niedersachsen	49		19.702	152	30	0,15%
Nordrhein-Westfalen	80		48.769	212	42	0,09%
Rheinland-Pfalz	26		9.879	95	19	0,19%
Saarland	10		2.994	53	11	0,35%
Sachsen	37		8.551	48	10	0,11%
Sachsen-Anhalt	12		3.333	23	5	0,14%
Schleswig-Holstein	22		7.039	123	25	0,35%
Thüringen	22		5.540	21	4	0,08%
Gesamt	482		176.584	1.405	281	0,16%

Tabelle 75: Alle Übergänge und durchschnittliche Übergangsquoten 2002-2006, nach Bundesländern

4.7.2 Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes

Die WfbM berichteten für die Jahre 2002 bis 2006 insgesamt 961 Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die jährliche Übergangsquote betrug recht stabil ca. 0,11 %. Diese Übergänge verteilen sich aber auf nur etwa ein Fünftel bis ein Viertel der WfbM, d. h. rund drei Viertel der WfbM gaben für das jeweilige Jahr keinen Übergang an. Betrachtet man den gesamten 5-Jahreszeitraum 2002 bis 2006, so hat die Hälfte der WfbM zumindest einen Übergang berichtet, die andere Hälfte keinen.

Jahr	WfbM			Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt		
	insgesamt	darunter mit mind. 1 Übergang				
	Anz.	Anz.	Quote	Anz.	Quote ¹⁶¹	Index
2002	464	101	21,8%	167	0,11%	100,0
2003	469	95	20,3%	168	0,10%	100,6
2004	473	110	23,3%	196	0,11%	117,4
2005	475	120	25,3%	203	0,11%	121,6
2006	482	115	23,9%	227	0,12%	135,9
2002-2006	482	242	50,2%	961	0,11%	

Tabelle 76: Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes und Übergangsquoten 2002-2006

Im Vergleich zu den Jahren 1998-2000 liegt der Anteil der WfbM, die im Zeitraum von 2002 bis 2006 in einem Jahr jeweils keinen Übergang berichtet haben, eher höher. Die 2002 ermittelten Zahlen¹⁶² basierten auf deutlich weniger WfbM (287), möglicherweise hatte es damals doch eine leichte positive „Verzerrung“ gegeben.

Bundesland	WfbM	Personen 2002-2006	Übergänge in Arbeitsverhältnis 2002-2006			
	N	Jahres-Durchschnitt	Summe	Jahres-Durchschnitt	durchschnittl. Quote	
Baden-Württemberg	52	15.678	129	26	0,16%	
Bayern	74	19.420	82	16	0,08%	
Berlin	16	5.886	45	9	0,15%	
Brandenburg	25	7.897	26	5	0,07%	
Bremen	3	2.593	10	2	0,08%	
Hamburg	4	2.956	54	11	0,37%	
Hessen	36	11.339	101	20	0,18%	
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.010	17	3	0,07%	
Niedersachsen	49	19.702	110	22	0,11%	
Nordrhein-Westfalen	80	48.769	147	29	0,06%	
Rheinland-Pfalz	26	9.879	69	14	0,14%	
Saarland	10	2.994	48	10	0,32%	
Sachsen	37	8.551	14	3	0,03%	
Sachsen-Anhalt	12	3.333	21	4	0,13%	
Schleswig-Holstein	22	7.039	76	15	0,22%	
Thüringen	22	5.540	11	2	0,04%	
Gesamt	482	176.584	960	192	0,11%	

Tabelle 77: Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes und durchschnittliche Übergangsquote 2002-2006, nach Bundesländern

Die obige Tabelle zeigt Übergänge in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Jahre 2002 bis 2006 in der Gesamtbetrachtung für alle WfbM, die auch Angaben zur Zahl der in WfbM beschäftigten Personen gemacht haben. Die durchschnittliche Übergangs-

161 übernommen aus den auf Länderebene aggregierten Daten

162 (Detmar u. a. 2002, S. 26)

quote von 0,11 % wird deutlich übertroffen in Hamburg und dem Saarland, auch noch in Schleswig-Holstein. Sachsen und Thüringen weisen die niedrigsten Übergangsquoten auf.

4.7.3 Übergänge, Wirtschaftsraum und Arbeitsmarktsituation

In allen Diskussionen zum Thema Übergang aus der WfbM, aber auch in den im Rahmen des Forschungsvorhabens durchgeführten Fallstudien, wird, in unterschiedlicher Schärfe und Akzentuierung, der Einfluß der wirtschaftlichen Situation auf die Übergangsmöglichkeiten angesprochen. Die wirtschaftsstrukturellen und arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen der WfbM sind, wie in Abschnitt 4.2.4 (S. 28ff) dargestellt, tatsächlich durchaus unterschiedlich. Inwieweit diese Rahmenbedingungen mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Bezug stehen, ist Gegenstand dieses Abschnitts.

Dabei zeigt sich, daß sowohl der Wirtschaftsraum als auch die Arbeitsmarktsituation (beschrieben in Form der Arbeitslosenquote) in einem erkennbaren Zusammenhang mit den Übergangsquoten stehen. Gerade im Fall der Arbeitsmarktsituation ist dieser Zusammenhang aber recht komplex.

Wirtschaftsraum

Für 467 (von 482) WfbM läßt sich eine Verknüpfung zwischen der durchschnittlichen Übergangsquote (2002-2006) und dem Wirtschaftsraum herstellen, dem sie sich zugeordnet haben (vgl. 4.2.4, S. 28).

Dabei zeigt sich, daß im ländlichen Raum überproportional viele WfbM im 5-Jahreszeitraum keinen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verzeichnen hatten: Während der Anteil der „ländlichen“ WfbM hier 57 % betrug, waren es bei den WfbM im innerstädtischen Raum „nur“ (aber immerhin auch noch) 39 %.

Umgekehrt sind die innerstädtischen WfbM bei den höheren durchschnittlichen Übergangsquoten stärker, die ländlichen schwächer vertreten. Die WfbM im städtischen Verflechtungsraum nehmen etwa eine Mittelposition ein.

durchschnittl. Übergangsquote (2002-2006)	innerstädtischer Raum		städtischer Verflechtungsraum		ländlicher Raum		Gesamt	
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
0,0 %	63	38,7%	52	53,6%	117	56,5%	232	49,7%
>0,0 % bis 0,1 %	55	33,7%	21	21,6%	48	23,2%	124	26,6%
> 0,1 % bis 0,3 %	24	14,7%	16	16,5%	24	11,6%	64	13,7%
> 0,3 %	21	12,9%	8	8,2%	18	8,7%	47	10,1%
Gesamt	163	100,0%	97	100,0%	207	100,0%	467	100,0%

Tabelle 78: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Wirtschaftsraum

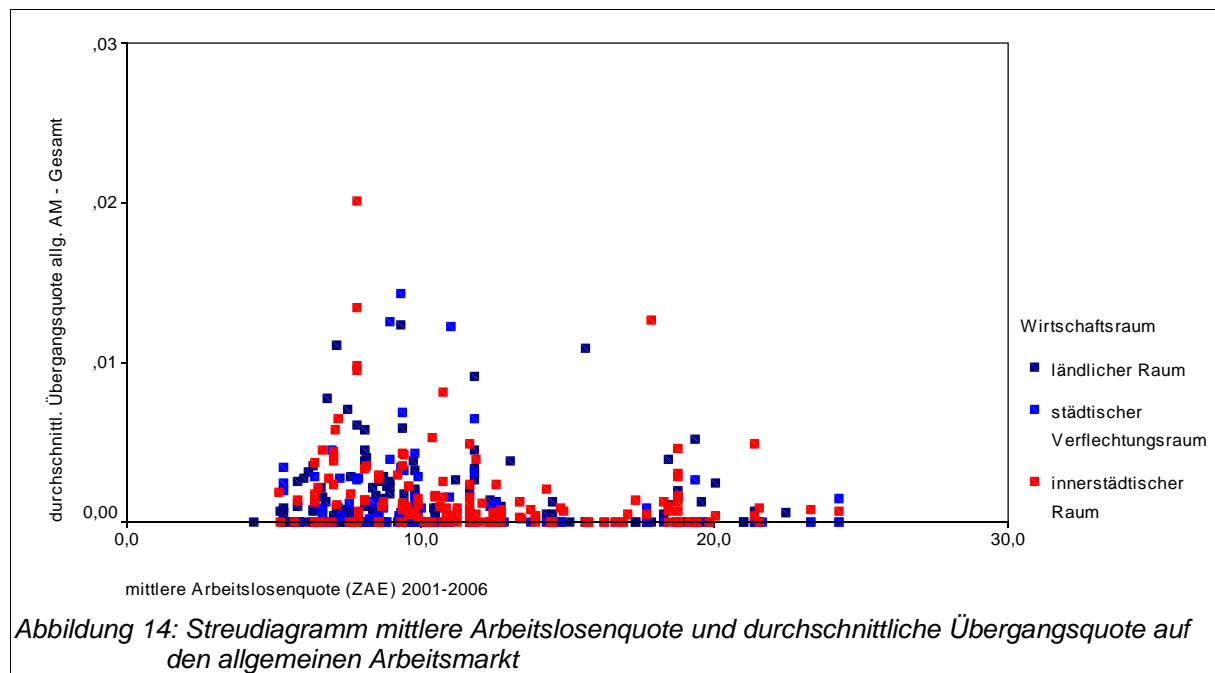
Der Wirtschaftsraum steht offensichtlich in einem gewissen Zusammenhang mit den Übergangsmöglichkeiten. Die Erklärung dürfte vor allem in infrastrukturellen Bedingungen zu finden sein: der geringeren Dichte von Betrieben sowie der ungünstigeren Verkehrsinfrastruktur (vgl. Fallstudien im Berichtsteil B, Kap. 4.9).

Arbeitslosenquote

In diesem Abschnitt wird zur Charakterisierung der Arbeitsmarktsituation die *mittlere Arbeitslosenquote der Jahre 2001 bis 2006*, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, verwendet. Sie wird berechnet als arithmetischer Mittelwert der Arbeitslosenquoten der einzelnen Jahre 2001 bis 2006 (jeweils am Jahresende), bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Zwischen den Übergängen und Übergangsquoten in den Jahren 2002 bis 2006 und den Arbeitslosenquoten in diesen Jahren sind keine oder nur unbedeutende Korrelationen nachweisbar. Es gibt also keine einfache lineare Beziehung zwischen beiden Größen.

Dies wird bei der Betrachtung des Streudiagramms beispielsweise für die durchschnittliche Übergangsquote und die mittlere Arbeitslosenquote erkennbar: Es scheint zwei „Milieus“ mit einer jeweils etwa glockenförmigen Verteilung zu geben, zum einen mit dem Schwerpunkt bei einer mittleren Arbeitslosenquote von 10 %, zum andern mit dem Schwerpunkt bei einer mittleren Arbeitslosenquote von 20 %. Das ließe sich so interpretieren: Es gibt zwei „Milieus“, eines gekennzeichnet durch Regionen mit relativ niedriger Arbeitslosigkeit, eines gekennzeichnet durch Regionen mit relativ hoher Arbeitslosigkeit. In *beiden* Milieus gilt annähernd, daß die Übergangsquoten um so niedriger sind, je weiter die durchschnittliche Arbeitslosenquote vom jeweiligen Schwerpunkt entfernt liegt, umgekehrt um so höher, je näher die Arbeitslosenquote am jeweiligen Schwerpunkt liegt.



Daß grundsätzlich ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktsituation und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besteht, wird an der folgenden Tabelle sichtbar. Zwei Drittel der WfbM in den am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Regionen konnten auch keinen Übergang vermelden. Umgekehrt lagen WfbM mit den höchsten durchschnittlichen Übergangsquoten überproportional häufig in den beiden Regionen mit einer günstigeren Arbeitsmarktsituation (unter 10 %).

durchschnittl. Übergangsquote (2002-2006)	mittlere Arbeitslosenquote (ZAE) 2001-2006								Gesamt	
	unter 8%		8% bis unter 10%		10% bis unter 15%		15% und höher			
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
0,0 %	63	48,5%	50	41,3%	52	44,4%	74	66,1%	239	49,8%
>0,0 % bis 0,1 %	30	23,1%	34	28,1%	41	35,0%	24	21,4%	129	26,9%
> 0,1 % bis 0,3 %	20	15,4%	22	18,2%	14	12,0%	8	7,1%	64	13,3%
>0,3 %	17	13,1%	15	12,4%	10	8,5%	6	5,4%	48	10,0%
Gesamt	130	100,0%	121	100,0%	117	100,0%	112	100,0%	480	100,0%

Tabelle 79: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach mittlerer Arbeitslosenquote (2001-2006)

Deutlich wird aber ebenfalls, wie wenig die Arbeitsmarktsituation alleine die Übergänge erklären kann, wenn man die Abweichungen vom Trend (in der Tabelle farblich hervorgehoben) betrachtet:

- 143 WfbM (rund 30 % aller WfbM) verzeichneten auch in Regionen mit niedrigerer Arbeitslosenquote keine oder kaum Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In Regionen

mit einer Arbeitslosenquote unter 8 %, also der diesbezüglich günstigsten Situation, traf dies immer noch auf knapp die Hälfte der WfbM zu.

- 24 WfbM (5 % aller WfbM) vermeldeten vergleichsweise hohe Übergangsquoten, obwohl sie in den Regionen mit höherer Arbeitslosigkeit lagen.

Fazit: Es gibt erkennbar einen groben Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktsituation im Arbeitsagenturbezirk der WfbM und den Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Jedoch bleibt bemerkenswert, daß einerseits bei vergleichsweise günstiger Arbeitsmarktsituation häufig keine Übergänge gelingen, andererseits auch bei sehr ungünstiger Arbeitsmarktsituation Ergebnisse „gegen den Trend“ erreichbar sind.

Dies entspricht ziemlich genau dem, was bereits in der bundesweiten Studie zu Übergängen aus der WfbM von 2002¹⁶³ festgestellt worden war, obwohl damals nur auf *ein* Jahr (2000) bezogene Daten berücksichtigt wurden.

Interaktion zwischen Wirtschaftsraum und Arbeitslosenquote

Betrachtet man den Zusammenhang der Übergänge mit dem Wirtschaftsraum und der Arbeitsmarktsituation gemeinsam, dann zeigt sich eine Interaktion zwischen Wirtschaftsraum und durchschnittlicher Arbeitslosenquote, die zu dem Ergebnis führt, daß bei einer ungünstigen Arbeitsmarktsituation die Lage einer WfbM im ländlichen Raum sich zusätzlich ungünstig auf die durchschnittliche Übergangsquote auswirkt:

- Ländlicher Raum: Von 39 WfbM in den Regionen mit der höchsten Arbeitslosenquote weisen 29 (74 %) keine Übergänge im 5-Jahreszeitraum aus. Die WfbM im ländlichen Raum scheinen von einer günstigeren Arbeitsmarktsituation auch vergleichsweise weniger zu profitieren.
- Städtischer Verflechtungsraum: Auch hier haben 17 von 20 (85 %) WfbM in den Regionen mit der höchsten Arbeitslosenquote keine Übergänge berichtet. Die WfbM im städtischen Verflechtungsraum scheinen aber bei einer günstigeren Arbeitsmarktsituation stärker im Hinblick auf Übergänge zu profitieren.
- Innerstädtischer Raum: Hier weisen nur 24 von 45 (53 %) der WfbM in Regionen mit der höchsten Arbeitslosenquote keinen Übergang auf. In Regionen mit einer Arbeitslosenquote von 8 % bis unter 10 % kommt es besonders selten vor, daß keine Übergänge erzielt werden. Es scheint, daß eine ungünstige Arbeitsmarktsituation bei einer Lage im innerstädtischen Bereich abgeschwächt wird. Bei einer günstigeren Arbeitsmarktsituation profitieren die WfbM im innerstädtischen Bereich im Hinblick auf die Übergänge. Einen Sonderfall stellt gewissermaßen die Region mit einer mittleren Arbeitslosenquote von unter 8 % dar: Einerseits gibt es hier 15 von 37 (41 %) der WfbM ohne einen einzigen Übergang, andererseits finden sich hier auch 11 WfbM (30 %) mit einer durchschnittlichen Übergangsquote von mehr als 0,3 %.

163 (Detmar u. a. 2002, S. 112)

4.7.4 Übergänge und Größe der WfbM

Die absoluten Übergangszahlen sind bei größeren WfbM erwartungsgemäß höher als bei kleineren WfbM und umgekehrt. Hier interessiert aber die Frage, in welchem Zusammenhang die Größe der WfbM mit der relativen Übergangsleistung steht, hier: der durchschnittlichen Übergangsquote.

Die kleinen WfbM (unter 240 Personen) weisen zwei „Gipfel“ auf: Einerseits gibt es unter ihnen überproportional viele ohne einen einzigen Übergang, andererseits sind sie auch vergleichsweise häufig in der Gruppe der WfbM mit einer Übergangsquote von mehr als 0,3 % vertreten.

Die WfbM der drei obersten Größenklassen (ab 360 Personen) haben, mit steigender Tendenz, jeweils einen überproportionalen Anteil an Übergangsquoten bis 0,1 %, zugleich kommt es bei ihnen vergleichsweise seltener vor, daß es im 5-Jahreszeitraum überhaupt keinen Übergang gibt.

Diese Tendenzen dürfen nicht überbewertet werden, sie spiegeln nicht unbedingt die *Übergangsbemühungen* oder *-erfolge* von WfbM einer bestimmten Größe wider, sondern sind zum Teil einfach der Wahrscheinlichkeit geschuldet (bei einer WfbM mit mehr als 600 Personen ist es wahrscheinlicher als bei einer WfbM mit 120 Personen, daß zumindest eine Person im 5-Jahreszeitraum auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergeht). Dennoch *kann* das Ergebnis auch inhaltlich interpretiert werden. Dafür spricht, daß WfbM ab 480 Personen auch etwas häufiger Übergangsquoten von 0,1 % bis 0,3 % aufweisen – dies kann nicht mehr auf „Zufallsübergänge“ zurückgeführt werden.

durchschnittl. Übergangsquote (2002-2006)	WfbM-Größenklassen 2006												Gesamt	
	unter 120		120-239		240-359		360-479		480-599		600 und mehr			
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
0,0 %	50	75,8%	64	61,5%	46	54,8%	36	42,9%	16	34,0%	28	28,9%	240	49,8%
> 0,0 % bis 0,1 %	0	0,0%	10	9,6%	22	26,2%	31	36,9%	20	42,6%	47	48,5%	130	27,0%
> 0,1 % bis 0,3 %	4	6,1%	13	12,5%	12	14,3%	11	13,1%	9	19,1%	15	15,5%	64	13,3%
> 0,3 %	12	18,2%	17	16,3%	4	4,8%	6	7,1%	2	4,3%	7	7,2%	48	10,0%
Gesamt	66	100,0%	104	100,0%	84	100,0%	84	100,0%	47	100,0%	97	100,0%	482	100,0%

Tabelle 80: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Größe der WfbM 2006

Der in der Übergangsstudie von 2002 geäußerten Vermutung, größere WfbM seien eher in der Lage, interne Ressourcen zur Unterstützung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu mobilisieren¹⁶⁴, wird in Abschnitt 4.8.4 (S. 137) nachgegangen.

164 (Detmar u. a. 2002, S. 113)

4.7.5 Detailauswertung zu Übergängen 2002-2006

4.7.5.1 Datengrundlage der Detailauswertung

Die WfbM waren gebeten worden, jeden Einzelfall eines Übergangs in Ausbildung, andere berufliche Bildungsmaßnahmen sowie in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf einem gesonderten Zusatzbogen zu dokumentieren.

Dies ist zum großen Teil auch geschehen. Festzuhalten ist:

- Übergänge in Arbeitsverhältnisse sind insgesamt häufiger zusätzlich dokumentiert worden als Übergänge in Ausbildung und andere berufliche Bildungsmaßnahmen.
- 81 % der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurden zusätzlich dokumentiert. Der Anteil ist in den meisten Bundesländern hoch bis sehr hoch, mit Ausnahme von Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Bundesland	Übergänge 2002-2006								
	alle Übergänge			davon in					
				Ausbildung/Berufliche Bildung			Arbeitsverhältnis allg. AM		
	insges.	darunter zusätzlich dokumentiert		insges.	darunter zusätzlich dokumentiert		insges.	darunter zusätzlich dokumentiert	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	173	152	87,9%	43	27	62,8%	130	125	96,2%
Bayern	112	96	85,7%	30	19	63,3%	82	77	93,9%
Berlin	70	64	91,4%	25	24	96,0%	45	40	88,9%
Brandenburg	49	23	46,9%	23	8	34,8%	26	15	57,7%
Bremen	29	29	100,0%	19	19	100,0%	10	10	100,0%
Hamburg	60	16	26,7%	6	2	33,3%	54	14	25,9%
Hessen	162	111	68,5%	61	34	55,7%	101	77	76,2%
Mecklenburg-Vorpommern	24	22	91,7%	7	6	85,7%	17	16	94,1%
Niedersachsen	152	135	88,8%	42	37	88,1%	110	98	89,1%
Nordrhein-Westfalen	212	159	75,0%	65	28	43,1%	147	131	89,1%
Rheinland-Pfalz	95	82	86,3%	26	15	57,7%	69	67	97,1%
Saarland	53	49	92,5%	5	5	100,0%	48	44	91,7%
Sachsen	48	14	29,2%	34	4	11,8%	14	10	71,4%
Sachsen-Anhalt	23	10	43,5%	2	2	100,0%	21	8	38,1%
Schleswig-Holstein	125	47	37,6%	49	11	22,4%	76	36	47,4%
Thüringen	21	13	61,9%	10	4	40,0%	11	9	81,8%
Gesamt	1.408	1.022	72,6%	447	245	54,8%	961	777	80,9%

Tabelle 81: Übergänge 2002-2006: Datengrundlage der Detailauswertung, nach Bundesländern

Die hier aufgeführten zusätzlich dokumentierten Übergänge bilden die Datengrundlage für die in den folgenden Abschnitten dargestellten Ergebnisse. Aus diesem Grund liegen in Tabellen ausgewiesene Summenwerte zwangsläufig auch niedriger als die in Abschnitt 4.7.1 (S. 111) wiedergegebenen Gesamtzahlen von Übergängen.

4.7.5.2 Altersklassen und Geschlecht

Bei 1.013 (von 1.022) dokumentierten Übergängen war das Alter der Personen angegeben.

Erwartungsgemäß gehören die in Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen übergegangenen Personen schwerpunktmäßig den jüngeren Altersklassen an: Rund die Hälfte waren jünger als 25 Jahre, ein weiteres gutes Drittel 25 bis unter 35 Jahre alt.

Hingegen ist unter den auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselten Personen die Altersgruppe der 25– bis 34-Jährigen am stärksten vertreten. Doch immerhin rund 10 % der Personen waren 45 Jahre und älter.

Altersklasse	Übergänge 2002-2006					
	insgesamt		davon in			
			Ausbildung/ Berufliche Bildung		Arbeitsverhältnis allg. AM	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis unter 20	43	4,2%	18	7,4%	25	3,2%
20 bis unter 25	262	25,9%	103	42,6%	159	20,6%
25 bis unter 35	399	39,4%	84	34,7%	315	40,9%
35 bis unter 45	229	22,6%	32	13,2%	197	25,6%
45 bis unter 55	70	6,9%	5	2,1%	65	8,4%
55 und älter	10	1,0%	0	0,0%	10	1,3%
Gesamt	1.013	100,0%	242	100,0%	771	100,0%
fehlende Angaben	9		3		6	
Gesamt	1.022		245		777	

Tabelle 82: Übergänge 2002–2006: Altersklassen der Personen

Dieses Ergebnis stimmt, trotz einer etwas anderen Einteilung der Altersklassen, inhaltlich recht genau mit dem Befund von 2002¹⁶⁵ überein.

Von den in Ausbildung oder andere Bildungsmaßnahmen übergewechselten Personen waren 74 % Männer, von den in ein Arbeitsverhältnis übergegangenen Personen 71 %. Damit ist der Anteil der Männer an den Übergängen, verglichen mit ihrem Anteil von rund 59 % an Personen in WfbM insgesamt (vgl. Abschnitt 4.3.2, S. 36), jeweils überproportional hoch und gegenüber dem für 1998-2000 ermittelten¹⁶⁶ Anteil von 69 % noch gestiegen.

4.7.5.3 Vorrangige Behinderung und Grad der Behinderung

Bei den Übergängen in *Ausbildung oder berufliche Bildungsmaßnahmen* fällt der mit rund 70 % außerordentlich hohe Anteil der Personen mit seelischer Behinderung auf, was das Ergebnis der Jahre 1998-2000 mit damals 68 %¹⁶⁷ recht genau bestätigt. Menschen mit geistiger Behinderung hatten zwar mit 14 % einen vergleichsweise geringen Anteil, dennoch zeigen die insgesamt 34 Übergänge, daß auch für sie Ausbildung oder berufliche Bildungsmaßnahmen außerhalb der WfbM durchaus erreichbar sein können. Mit einem Anteil von rund 11 % sind Personen mit Lernbehinderung stärker vertreten, als es ihrem Anteil an den Personen in WfbM entspricht.

Auch bei den *Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt* sind Personen mit seelischer Behinderung die stärkste Gruppe, mit rund 40 % sind sie deutlich überproportional vertreten. Ihr Anteil ist gegenüber 1998-2000 (damals rund 35 %)¹⁶⁸ noch gestiegen. Überproportional ist mit 19 % auch der Anteil der Menschen mit Lernbehinderung. Menschen mit geistiger Behinderung bilden ein knappes Drittel – damit sind sie bei den Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zwar weniger vertreten, als es ihrem Anteil an den WfbM-Beschäftigten entspricht, aber in jedem Fall häufig genug, um ihre Übergangschancen zu demonstrieren.

165 Detmar u. a. (2002), S. 30f.

166 Detmar u. a. (2002), S. 30.

167 Detmar u. a. (2002), S. 21.

168 Detmar u. a. (2002), S. 31.

Übergänge 2002-2006						
vorrangige Behinderung	insgesamt		davon in			
	Anzahl	Anteil	Ausbildung/ Berufliche Bildung		Arbeitsverhältnis allg. AM	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
geistige Behinderung	282	28,0%	34	14,1%	248	32,3%
körperliche Behinderung	58	5,8%	9	3,7%	49	6,4%
seelische Behinderung	471	46,7%	167	69,3%	304	39,6%
Sinnesbehinderung	21	2,1%	5	2,1%	16	2,1%
Lernbehinderung	173	17,2%	26	10,8%	147	19,2%
Schwerst-Mehrfachbehinderung	3	0,3%	0	0,0%	3	0,4%
Gesamt	1.008	100,0%	241	100,0%	767	100,0%
fehlende Angaben	14		4		10	
Gesamt	1.022		245		777	

Tabelle 83: Übergänge 2002–2006: Vorrangige Behinderung der Personen

Personen mit Lernbehinderung oder mit geistiger Behinderung gehören vergleichsweise häufig den unteren Altersgruppen an, Personen mit seelischer Behinderung sind in den Altersgruppen ab 35 Jahre überproportional vertreten.

Zum *Grad der Behinderung (GdB)* haben die WfbM auffällig oft keine Angabe gemacht (bei 46 % der gesamten Übergänge). Offenbar handelt es sich um ein Merkmal, das in vielen Werkstätten nicht systematisch dokumentiert wird. Das überrascht zumindest bei den Übergängen in Arbeitsverhältnisse, da hier dem GdB für Förderleistungen, aber auch für die Unterstützung durch das Integrationsamt erhebliche Bedeutung zukommt. Gegenüber 1998-2000 hat sich diesbezüglich nicht viel geändert, damals lag der Anteil der fehlenden Angaben bei 54 % für Übergänge in WfbM-externe Bildungsmaßnahmen und bei 33 % für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.¹⁶⁹

Übergänge 2002-2006						
Grad der Behinderung (GdB)	insgesamt		davon in			
	Anzahl	Anteil	Ausbildung/ Berufliche Bildung		Arbeitsverhältnis allg. AM	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
kein GdB	79	11,3%	28	21,5%	51	8,9%
GdB 30	21	3,0%	3	2,3%	18	3,1%
GdB 40	11	1,6%	1	0,8%	10	1,7%
GdB 50	192	27,4%	41	31,5%	151	26,4%
GdB 60	68	9,7%	10	7,7%	58	10,1%
GdB 70	55	7,8%	12	9,2%	43	7,5%
GdB 80	92	13,1%	14	10,8%	78	13,6%
GdB 90	14	2,0%	0	0,0%	14	2,4%
GdB 100	170	24,2%	21	16,2%	149	26,0%
Gesamt	702	100,0%	130	100,0%	572	100,0%
fehlende Angaben	320		115		205	
Gesamt	1.022		245		777	

Tabelle 84: Übergänge 2002–2006: Grad der Behinderung (GdB) der Personen

Soweit Angaben vorliegen, läßt sich festhalten, daß bei den Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt rund 14 % der Personen *nicht* schwerbehindert waren. Dieser Anteil ist erkennbar höher als 1998-2000, damals waren nur 5 % der übergegangenen Personen nicht schwerbehindert.¹⁷⁰ Auch bei den schwerbehinderten Personen liegt generell der Grad der Behinderung niedriger als 1998-2000.

¹⁶⁹ Detmar u. a. (2002), S. 21 und 31.

¹⁷⁰ Detmar u. a. (2002), S.31.

4.7.5.4 WfbM–Bereich, aus dem der Übergang erfolgte

Generell erfolgten Übergänge nur vereinzelt aus dem Eingangsverfahren. Für die betroffenen 15 Personen (1,5 % aller Übergänge der Jahre 2002 bis 2006) könnte man sagen, daß das Eingangsverfahren eine Klärungs- und Weichenfunktion dahingehend erfüllt hat, daß noch eine Alternative zu einer Werkstattbeschäftigung gefunden werden konnte.

Übergänge in *Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen* erfolgten zu drei Fünfteln aus dem Berufsbildungsbereich. Die Bedeutung des Berufsbildungsbereichs ist damit gegenüber 1998-2000 noch gewachsen (damals rund 50 %).¹⁷¹ Die sieben Übergänge aus dem in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführten Berufsbildungsbereich machen rund 3 % aller Übergänge und rund 5 % der Übergänge aus dem Berufsbildungsbereich insgesamt aus. Ihr Anteil ist gegenüber 1998-2000 leicht gestiegen.

Anders ist die Situation bei den Übergängen *auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Sie erfolgten zu knapp einem Drittel aus oder unmittelbar nach dem Berufsbildungsbereich, zu zwei Dritteln aus dem Arbeitsbereich. Damit ist das Gewicht des Berufsbildungsbereichs hier zwar geringer als bei Übergängen ins Ausbildung oder berufliche Bildungsmaßnahmen, aber immer noch – in Bezug auf die Zahl der im Berufsbildungsbereich befindlichen Personen – überproportional (und im Vergleich zu 1998-2000, damals gut ein Viertel¹⁷², noch gestiegen). Hier gelang 20 Personen der Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der *betrieblich* durchgeführten Form des Berufsbildungsbereichs, das sind 3 % aller Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und 8 % der Übergänge aus dem Berufsbildungsbereich insgesamt: ein überproportionaler Anteil.¹⁷³

Bei den Übergängen aus dem Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wiederum spielten Praktika eine überragende Rolle. Aber auch über ausgelagerte *Einzelarbeitsplätze* gelang in vielen Fällen ein Übergang. Als kaum relevant für einen Übergang zeigen sich ausgelagerte *Gruppenarbeitsplätze*: Nur in neun Fällen gelang hier ein Übergang, dabei beträgt die Zahl der ausgelagerten Gruppenarbeitsplätze nahezu das Dreifache der Zahl der ausgelagerten Einzelarbeitsplätze (vgl. Abschnitt 4.3.6, S. 50). Gegenüber 1998-2000 ist die Bedeutung der außenorientierten Varianten des Arbeitsbereichs zusammengekommen für Übergänge noch erheblich angestiegen.

Der Übergang erfolgte ...	Übergänge 2002-2006					
	insgesamt		davon in			
			Ausbildung/ Berufliche Bildung		Arbeitsverhältnis allg. Arbeitsmarkt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
aus dem Eingangsverfahren	15	1,5%	1	0,4%	14	1,8%
aus oder unmittelbar nach dem Berufsbildungsbereich :						
Berufsbildungsbereich allgemein	365	36,1%	142	58,9%	223	29,0%
in einem Betrieb des allg. Arbeitsmarktes	27	2,7%	7	2,9%	20	2,6%
aus dem Arbeitsbereich :						
Arbeitsbereich allgemein	309	30,6%	70	29,0%	239	31,0%
Außengruppe der WfbM (Dienstleistungsgruppe)	19	1,9%	2	0,8%	17	2,2%
ausgelagerte Arbeitsgruppe	11	1,1%	2	0,8%	9	1,2%
ausgelagerter Arbeitsplatz/Einzelarbeitsplatz	52	5,1%	2	0,8%	50	6,5%
Praktikum allg. Arbeitsmarkt	213	21,1%	15	6,2%	198	25,7%
Gesamt	1.011	100,0%	241	100,0%	770	100,0%
fehlende Angaben	11		4		7	
Gesamt	1.022		245		777	

Tabelle 85: Übergänge 2002–2006: WfbM–Bereich, aus dem der Übergang erfolgte

171 Detmar u. a. (2002), S. 19.

172 Detmar u. a. (2002), S. 28.

173 Der Anteil der „ausgelagerten“ an Personen im BBB insgesamt beträgt nur 1,5 %, vgl. 4.3.5, S. 48.

4.7.5.5 Externe Unterstützung des Übergangs

Die Unterstützung von Übergängen aus der WfbM gehört zu den expliziten Aufgaben der Integrationsfachdienste, darüber hinaus gibt es natürlich die Leistungsträger selbst wie Arbeitsagentur und Integrationsamt, sowie eine Reihe trägergebundener Projekte zur Unterstützung des Übergangs.

Die WfbM wurden daher gefragt, ob ein konkreter Übergang mit externer Unterstützung erfolgte, das heißt mit Unterstützung durch außerhalb der WfbM liegende Ressourcen. Direkt gefragt wurde nach einer Unterstützung durch IFD, genannt werden konnten aber auch andere WfbM-externe Angebote. *Nicht* gemeint waren hier „Rahmenprojekte“ wie QUBI in Bayern oder QVD in Niedersachsen, wohl aber konkrete einzelne Projektangebote.

Externe Unterstützung gibt es generell häufiger bei Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als bei Übergängen in Ausbildung oder berufliche Bildungsmaßnahmen.

	Übergänge 2002-2006					
	insgesamt		davon in			
			Ausbildung/ Berufliche Bildung		Arbeitsverhältnis allg. AM	
externe Unterstützung	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein	732	73,9%	189	82,2%	543	71,4%
Ja, durch IFD	174	17,6%	16	7,0%	158	20,8%
Ja, durch Anderes ...	85	8,6%	25	10,9%	60	7,9%
Gesamt	991	100,0%	230	100,0%	761	100,0%
fehlende Angaben	31		15		16	
Gesamt	1.022		245		777	

Tabelle 86: Übergänge 2002–2006: Externe Unterstützung

Bundesland	Externe Unterstützung bei Übergängen auf den allg. Arbeitsmarkt						
	Nein		Ja, durch IFD		Ja, durch Anderes ...		Gesamt (= 100 %)
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	
Baden-Württemberg	43	35,2%	58	47,5%	21	17,2%	122
Bayern	64	83,1%	9	11,7%	4	5,2%	77
Berlin	37	92,5%	0	0,0%	3	7,5%	40
Brandenburg	10	66,7%	2	13,3%	3	20,0%	15
Bremen	7	87,5%	0	0,0%	1	12,5%	8
Hamburg	4	28,6%	7	50,0%	3	21,4%	14
Hessen	68	89,5%	7	9,2%	1	1,3%	76
Mecklenburg-Vorpommern	10	66,7%	2	13,3%	3	20,0%	15
Niedersachsen	87	90,6%	1	1,0%	8	8,3%	96
Nordrhein-Westfalen	68	52,7%	59	45,7%	2	1,6%	129
Rheinland-Pfalz	59	88,1%	0	0,0%	8	11,9%	67
Saarland	43	97,7%	0	0,0%	1	2,3%	44
Sachsen	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	7
Sachsen-Anhalt	7	87,5%	0	0,0%	1	12,5%	8
Schleswig-Holstein	25	69,4%	10	27,8%	1	2,8%	36
Thüringen	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%	7
Gesamt	543	71,4%	158	20,8%	101	7,9%	761

Tabelle 87: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002–2006: Externe Unterstützung nach Bundesländern

Die Übergänge auf einen Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgten in knapp drei Viertel der Fälle ohne externe Unterstützung, d. h. nur mit WfbM-eigenen Ressourcen (gegebenenfalls aber durchaus mit gesondertem Personal zum Beispiel im Rahmen von Mo-

dellversuchen). Gut ein Fünftel der Übergänge wurden durch einen IFD unterstützt, mit einem leichten Anstieg im Jahr 2006.

Deutlich höher ist der Anteil einer externen Unterstützung durch IFD beim Übergang in Baden-Württemberg, Hamburg und Nordrhein–Westfalen: Deutlich seltener Unterstützung durch IFD erfolgte in Hessen, praktisch gar keine in Berlin, Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Sachsen-Anhalt.

Zu 59 der 101 Unterstützungsfälle durch „Anderes“ liegt eine Angabe vor, worum es sich dabei handelt. Die häufigsten Nennungen sind: eine Vermittlungsagentur beim WfbM-Träger (15 Nennungen von einer WfbM); Projektangebote freier Träger (12 Nennungen, darunter Hamburger Arbeitsassistenten, ACCESS Erlangen, ISB-Projekte); Arbeitsagentur (8 Nennungen), Integrationsamt (7 Nennungen); Integrationsprojekte (5 Nennungen). Zu den Einzelnennungen gehören Wohneinrichtungen, Angehörige, Bildungsträger.

Gegenüber 1998-2000 scheint in der Gesamtheit die Unterstützung der WfbM „von außen“ eher abgenommen zu haben: Damals war rund ein Drittel aller Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung eines externen Projektes oder Dienstes erfolgt.¹⁷⁴

Die Frage der Unterstützung durch Integrationsfachdienste wird in Abschnitt 4.8.5 (S. 139) nochmals allgemeiner aufgegriffen, d. h. ohne Bezug auf tatsächlich erfolgte einzelne Übergänge.

174 Detmar u. a. (2002), S. 83.

4.7.5.6 Übergänge in Ausbildung/berufliche Bildungsmaßnahmen: Art der Bildungsmaßnahme

Knapp ein Drittel der Übergänge von 2002 bis 2006 in Ausbildung bzw. berufliche Bildungsmaßnahmen erfolgte in Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen bzw. berufliche Förderlehrgänge¹⁷⁵, ebenfalls ein knappes Drittel in außerbetriebliche¹⁷⁶ Berufsausbildungen. Eher überraschend hoch mit fast einem Viertel der Fälle ist der Anteil der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse nach § 4 BBiG bzw. § 25 HwO. Dieser Anteil hat gegenüber 1998-2000 erheblich zugenommen, damals betrug er nur rund 10 %.¹⁷⁷

Art der beruflichen Bildungsmaßnahme	Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/ andere berufliche Bildungsmaßnahmen	
	Anzahl	Anteil
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Förderlehrgang	77	31,4%
(Außer)betriebliche Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42m HwO	36	14,7%
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO	40	16,3%
Betriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO	58	23,7%
Anderes	29	11,8%
unbekannt	5	2,0%
Gesamt	245	100,0%

Tabelle 88: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Art der Maßnahme

4.7.5.7 Übergänge in Ausbildung/berufliche Bildungsmaßnahmen: Ergebnis, Verbleib

Zum Ergebnis der Übergänge in Ausbildung bzw. andere berufliche Bildungsmaßnahmen haben die WfbM in 241 (von 245) Fällen Angaben gemacht.

Danach ist in einem Drittel der Fälle das Ergebnis unbekannt, fast genauso hoch ist der Anteil der Übergänge, wo noch kein Ergebnis feststeht, da die Maßnahme noch nicht abgeschlossen ist.

Schließt man diese beiden Varianten aus und betrachtet nur die abgeschlossenen Maßnahmen, bei denen den WfbM auch ein Ergebnis bekannt ist, dann zeigt sich, daß in etwas weniger als der Hälfte der Fälle die Maßnahme mit einem Abschluß beendet wurde, etwa jede sechste Maßnahme wurde ohne Abschluß beendet. In knapp zwei Fünftel der Fälle wurde die Maßnahme abgebrochen. Zwar wurde damit ein erheblicher Teil der Maßnahmen abgebrochen, dennoch läßt sich insofern eine positive Bilanz ziehen, als immerhin ein Versuch unternommen wurde – der in vielen anderen Fällen ja auch zu einem Erfolg geführt hat.

175 Die Kategorie war im Zusatzbogen zusammengefaßt, eine weitere Differenzierung ist also nicht möglich.

176 Streng genommen lautete eine Kategorie „(Außer)betriebliche Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42m HwO“, könnte also auch betriebliche Ausbildungsverhältnisse beinhalten. Diese sind jedoch noch so wenig verbreitet, daß plausibel angenommen werden kann, daß es sich bei den hier eingeordneten Übergängen fast ausschließlich um außerbetriebliche Formen handelt.

177 Detmar u. a. (2002), S. 18.

Ergebnis	Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/ andere berufliche Bildungsmaßnahmen		ohne: „unbekannt“/ „noch offen“	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unbekannt	79	32,8%		
noch offen (Maßnahme noch nicht abgeschlossen)	72	29,9%		
Maßnahme abgebrochen	34	14,1%	34	37,8%
Maßnahme ohne Abschluss beendet	16	6,6%	16	17,8%
Maßnahme mit Abschluss beendet	40	16,6%	40	44,4%
Gesamt	241	100,0%	90	100,0%
fehlende Angaben	4			
Gesamt	245			

Tabelle 89: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Ergebnis

Was aber geschieht nach dem Abbruch oder der Beendigung der Maßnahme? Zum Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten die WfbM in 37 Fällen (15 %) keine Angabe machen. Bei den verbleibenden 208 Übergängen war ihnen in 44 % der Fälle der Verbleib nach Maßnahmeende unbekannt, bei weiteren 17 % konnte dazu noch keine Aussage gemacht werden, da die Maßnahme noch nicht abgeschlossen war.

Nach Abzug dieser beiden Varianten verbleiben nur noch 81 Übergänge, zu denen eine Information über den Verbleib nach dem Ende der Maßnahme vorliegt. In deutlich mehr als der Hälfte dieser Fälle kam es zu einer Wiederaufnahme in die (oder eine andere) WfbM, ein gutes Fünftel der Maßnahmen mündete in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, ein gutes Zehntel führte in die Arbeitslosigkeit. Unter „Anderes“ wurde folgendes aufgeführt: Beginn einer (weiteren) Ausbildung bzw. Schulbesuch (vier Fälle); Kindererziehung bzw. Elternzeit (zwei Fälle); Krankheit bzw. Klinikaufenthalt (zwei Fälle); Ein-Euro-Job sowie Tätigkeit in einem Zweckbetrieb des WfbM-Trägers.

Verbleib nach Ende der Maßnahme	Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/ andere berufliche Bildungsmaßnahmen		ohne: „unbekannt“/„noch offen“	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unbekannt	91	43,8%		
noch offen (Maßnahme noch nicht abgeschlossen)	36	17,3%		
Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	17	8,2%	17	21,0%
Wiedereintritt in WfbM	45	21,6%	45	55,6%
Arbeitslosigkeit	9	4,3%	9	11,1%
Anderes	10	4,8%	10	12,3%
Gesamt	208	100,0%	81	100,0%
fehlende Angaben	37			
Gesamt	245			

Tabelle 90: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Verbleib

4.7.5.8 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Art des Betriebs

Von den Übergängen auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes der Jahre 2002 bis 2006 entfielen rund drei Viertel auf private bzw. öffentliche Arbeitgeber¹⁷⁸. Knapp ein Fünftel der Übergänge erfolgte in Integrationsprojekte. Ihnen kommt damit, betrachtet man die realisierten Übergänge, eine erhebliche Bedeutung zu.

Art des Betriebs	Übergänge 2002-2006 in Arbeitsverhältnisse	
	Anzahl	Anteil
privater/öffentlicher Arbeitgeber	563	74,5%
Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX	143	18,9%
Betrieb (Zweckbetrieb) des WfbM-Trägers	10	1,3%
WfbM selbst	17	2,2%
Anderes	18	2,4%
unbekannt	5	0,7%
Gesamt	756	100,0%
fehlende Angaben	21	
Gesamt	777	

Tabelle 91: Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt 2002–2006: Art des Betriebs

Der Anteil der Übergänge in Integrationsprojekte hat sich gegenüber den Jahren 1998-2000 verdoppelt, damals betrug der Anteil 9 %.¹⁷⁹

Die 143 Übergänge in Integrationsprojekte verteilten sich folgendermaßen auf die einzelnen Bundesländer:

Bundesland	Übergänge 2002-2006 in Integrationsprojekt	
	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	40	28,0%
Bayern	12	8,4%
Berlin	4	2,8%
Brandenburg	2	1,4%
Bremen	1	0,7%
Hamburg	2	1,4%
Hessen	9	6,3%
Mecklenburg-Vorpommern	5	3,5%
Niedersachsen	8	5,6%
Nordrhein-Westfalen	22	15,4%
Rheinland-Pfalz	21	14,7%
Saarland	8	5,6%
Sachsen	5	3,5%
Sachsen-Anhalt	2	1,4%
Schleswig-Holstein	2	1,4%
Thüringen	0	0,0%
Gesamt	143	100,0%

Tabelle 92: Übergänge in Integrationsprojekte 2002–2006 nach Bundesländern

Inwieweit es sich dabei um Übergänge in *trägereigene* Integrationsprojekte handelte, läßt sich nicht unmittelbar beantworten. In 96 Fällen (67 %) *gab* es jedoch im Jahr des Übergangs ein trägereigenes Integrationsprojekt. Und in 31 % aller Fälle, in denen im Jahr des Übergangs ein trägereigenes Integrationsprojekt bestand, *erfolgte* der Übergang in ein Integrationsprojekt – traf diese Bedingung nicht zu, waren es nur 10 %.

¹⁷⁸ Private und öffentliche Arbeitgeber waren im Zusatzbogen zu einer Kategorie zusammengefaßt, eine Differenzierung zwischen ihnen ist daher nicht möglich.

¹⁷⁹ Detmar u. a. (2002), S. 28.

Die Rolle der Integrationsprojekte wird in Abschnitt 4.8.7 (S. 142ff) nochmals unter allgemeinerem Aspekt thematisiert.

4.7.5.9 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Dauerhaftigkeit, Wiederaufnahme

Die Frage, inwieweit Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum stabil sind, spielt in der Diskussion unter verschiedenen Aspekten zu Recht eine große Rolle. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnte in Bezug auf die Dauerhaftigkeit der Übergänge nur ein eng begrenzter Zeithorizont beleuchtet werden. Zur Stabilität von Übergängen aus der WfbM über viele Jahre hinweg ist hier auf die Studien von Stefan Doose (Doose 2004, 2005, 2006) zu verweisen.¹⁸⁰ Auch die Qualität der Arbeitsverhältnisse wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht thematisiert und also nicht erhoben.

Zur Dauerhaftigkeit der Übergänge über sechs Monate hinaus war den WfbM in rund einem Viertel der Fälle nichts bekannt. Soweit den WfbM Aussagen möglich waren, läßt sich festhalten, daß die Übergänge weit überwiegend länger als 12 Monate Bestand hatten bzw. haben. Allerdings kam es auch in 98 Fällen (13 %) zu einem Abbruch des Arbeitsverhältnisses innerhalb des ersten Jahres.

Dauerhaftigkeit	Übergänge 2002-2006 in Arbeitsverhältnisse		ohne „unbekannt“	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unbekannt	188	24,9%		
innerhalb der ersten 6 Monate abgebrochen	50	6,6%	50	8,8%
nach 6 bis 12 Monaten abgebrochen	48	6,4%	48	8,5%
bestand/besteht länger als 12 Monate	392	52,0%	392	69,3%
besteht noch, aber 12 Monate sind noch nicht erreicht	76	10,1%	76	13,4%
Gesamt	754	100,0%	566	100,0%
fehlende Angaben	23			
Gesamt	777			

Tabelle 93: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002–2006: Dauerhaftigkeit der Übergänge

Nicht erhoben wurde, ob ein Arbeitsverhältnis befristet war, etwa auf ein oder zwei Jahre. Generell wurde der Grund für den Abbruch eines Arbeitsverhältnisses nicht erfragt. Es wäre also denkbar, daß ein Arbeitsverhältnis wegen Befristung endete. Solche denkbaren Fälle dürften insgesamt allerdings einen geringen Anteil ausmachen, da angesichts der Risiken der Austritt aus der WfbM wohl kaum mit einem befristeten Arbeitsverhältnis begonnen würde; auch die mögliche Arbeitgeberförderung spricht eher dagegen, daß ein befristetes Arbeitsverhältnis häufiger vorkommt.

In der kurzfristigen Perspektive sieht die Stabilität der beim Übergang aus der WfbM eingegangenen Arbeitsverhältnisse im Vergleich zur generellen Situation auf dem Arbeitsmarkt eher günstig aus, wie Studien zur Beschäftigungsstabilität zeigen: In den alten Bundesländern enden 40 %, in den neuen Bundesländern 60 % der neu eingegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des ersten Jahres, weitere 10 % im Verlauf des zweiten Jahres.¹⁸¹

180 In einer Verbleibsstudie von 251 vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten fand er bei den aus WfbM vermittelten Personen einen Anteil von 64 %, die fünf Jahre nach der ersten Vermittlung noch in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis standen (Doose 2006, S. 256); für Westfalen-Lippe vgl. auch Kaßelmann und Rüttgers (2005).

181 (Grotheer u. a. 2003, S. 56). 1991/92 betrug bei 24 % der Beschäftigten (ohne Beamte) insgesamt die durchschnittliche Dauer eines Arbeitsverhältnisses bis zu 2 Jahren, bei weiteren 16 % 3 bis 5 Jahre, bei 14 % 6 bis 9 Jahre, usw. (Grotheer und Struck 2006, S. 135, Tab. 1). Die durchschnittliche Arbeitsplatzdauer von Normalarbeitsverhältnissen betrug im Jahr 2000 in Westdeutschland bei Männern 11 Jahre, bei Frauen 8½ Jahre (Erlinghagen 2006, S. 115, Fig. 2).

Wie die Dauerhaftigkeit von Übergängen aus der WfbM in der Kurzfristperspektive im Vergleich zur aktuellen Situation bei IFD-Vermittlungen einzuordnen ist, läßt sich momentan nicht angeben, da die aktuellen Berichte der BIH¹⁸² hierzu keine Angaben enthalten.

Ob ein Übergang ohne oder mit Unterstützung durch einen IFD erfolgte, steht in keinem erkennbaren Zusammenhang zur erhobenen Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses. Bei den länger als 12 Monate bestehenden Arbeitsverhältnissen ist aber auffällig, daß hier besonders häufig eine Unterstützung des Übergangs durch „Anderes“ bestand (vgl. dazu Abschnitt 4.7.5.5, S. 124).¹⁸³ Integrationsprojekte liegen hinsichtlich der Dauerhaftigkeit der Arbeitsverhältnisse nur geringfügig günstiger als die privaten/öffentlichen Arbeitgeber.

Von den 98 Abbrüchen entfielen mit 44 (45 %) leicht überproportional viele auf Menschen mit seelischer Behinderung. Bei diesem Personenkreis war den WfbM auch häufiger die Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses unbekannt.

In zwei Drittel der Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten zwölf Monate abgebrochen wurde, kam es nach den vorliegenden Angaben zu einer *Wiederaufnahme* in eine WfbM¹⁸⁴. Hinzu kommen 51 Wiederaufnahmen nach einem Arbeitsverhältnis, das länger als zwölf Monate bestand.

Eine solche Wiederaufnahme kam bei Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung vergleichsweise häufiger vor als bei Menschen mit seelischer Behinderung.

182 BIH (2006, 2007). Grundsätzlich wird die (kurzfristige) Stabilität vermittelter Arbeitsverhältnisse im Dokumentationssystem KLIFD durchaus erfaßt.

183 Hingegen fand Doose in seiner Verbleibsstudie (251 vermittelte Personen mit Lernschwierigkeiten), daß Arbeitsverhältnisse nach drei, fünf und zehn Jahren jeweils stabiler waren, wenn sie durch einen IFD oder eine Fachkraft der WfbM vermittelt worden waren. Die Alternative dazu waren selbst gesuchte oder von der Arbeitsagentur vermittelte Arbeitsverhältnisse (Doose 2006, S. 329).

184 Ob es sich dabei um dieselbe oder eine andere WfbM handelte, wurde nicht differenziert erfragt.

4.8 Handlungsformen und Rahmenbedingungen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt werden Themen beleuchtet, die sich als Handlungsform oder Rahmenbedingung zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begreifen lassen. Dazu gehören:

- Vorschlag von Personen im Fachausschuss zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt;
- Durchführung von Betriebspraktika;
- Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs;
- besonderes, speziell für die Förderung des Übergangs eingesetztes Personal;
- Unterstützung durch Integrationsfachdienste;
- trägereigene Integrationsprojekte.

4.8.1 Vorschläge zur Förderung des Übergangs im Fachausschuß

Nach § 5 Abs. 5 WVO¹⁸⁵ soll der Fachausschuss mindestens jährlich Stellung dazu nehmen, welche Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen – und zwar auf Vorschlag der WfbM oder des zuständigen Rehabilitationsträgers.

Die folgende Tabelle zeigt die von den WfbM angegebenen Fachausschuss-Vorschläge der Jahre 2002 bis 2006. Die Spalte N gibt jeweils die Zahl der WfbM an, auf der die Angabe zu den Vorschlägen (Spalte Anzahl) beruht.

Bundesland	2002		2003		2004		2005		2006	
	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl	N	Anzahl
Baden-Württemberg	49	53	51	63	52	101	52	95	52	150
Bayern	73	31	73	39	73	52	73	58	74	65
Berlin	12	14	12	15	13	14	13	24	16	36
Brandenburg	25	6	25	13	25	8	25	20	25	20
Bremen	3	3	3	4	3	2	3	4	3	8
Hamburg	4	0	4	0	4	0	4	5	4	89
Hessen	35	61	35	65	35	67	36	71	36	73
Mecklenburg-Vorpommern	14	4	14	4	14	7	14	6	14	6
Niedersachsen	45	79	45	57	47	74	48	70	49	73
Nordrhein-Westfalen	80	119	80	177	80	200	80	231	80	255
Rheinland-Pfalz	25	7	26	14	26	64	26	68	26	108
Saarland	9	22	10	19	10	24	10	25	10	24
Sachsen	36	3	36	3	36	11	36	16	37	37
Sachsen-Anhalt	12	1	12	1	12	4	12	0	12	6
Schleswig-Holstein	21	6	22	10	22	9	22	16	22	17
Thüringen	21	13	21	11	21	12	21	10	22	12
Gesamt	464	422	469	495	473	649	475	719	482	979

Tabelle 94: Zur Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fachausschuss vorgeschlagene Personen 2002-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern

¹⁸⁵ Hier heißt es: Der Fachausschuss „gibt auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind.“

Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Zuwachs der von den WfbM angegebenen Vorschläge im Mehrjahreszeitraum. Dies dürfte allerdings zum Teil auch darauf zurückzuführen sein, daß die WfbM für kürzer zurückliegenden Jahre die Zahl der Vorschläge vollständiger ermitteln konnten. Im Jahr 2006 gab es rund 1.000 Vorschläge zur Förderung.

Wie bereits bei den Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Abschnitt 4.7.2, S. 115) zeigt sich auch hier, daß sich die Vorschläge sehr ungleich auf die WfbM verteilen: Von 2002 bis 2006 stieg der Anteil der WfbM, die zumindest einen Vorschlag berichteten, von knapp einem Viertel auf gut zwei Fünftel. Knapp drei Fünftel der WfbM benannten für den 5-Jahreszeitraum 2002-2006 zumindest einen Fördervorschlag, bei gut zwei Fünftel kam so etwas jedoch nicht vor.

Jahr	WfbM		
	insgesamt	darunter mit mind. 1 Vorschlag	
	Anzahl	Anzahl	Quote
2002	464	111	23,9%
2003	469	130	27,7%
2004	473	166	35,1%
2005	475	177	37,3%
2006	482	214	44,4%
2002-2006	482	280	58,1%

Tabelle 95: WfbM mit Vorschlägen im Fachausschuss zur Förderung 2002-2006

Damit ließe sich schlußfolgern, daß die WVO-Bestimmung für einen erheblichen Anteil der WfbM ins Leere geht.

Bundesland	WfbM	Personen 2006	Vorschläge 2006	
	N	Anzahl	Anzahl	„Vorschlagsquote“
Baden-Württemberg	52	17.411	150	0,86%
Bayern	74	21.161	65	0,31%
Berlin	16	6.763	36	0,53%
Brandenburg	25	8.731	20	0,23%
Bremen	3	2.683	8	0,30%
Hamburg	4	3.306	89	2,69%
Hessen	36	12.147	73	0,60%
Mecklenburg-Vorpommern	14	5.515	6	0,11%
Niedersachsen	49	21.636	73	0,34%
Nordrhein-Westfalen	80	52.951	255	0,48%
Rheinland-Pfalz	26	10.581	108	1,02%
Saarland	10	3.270	24	0,73%
Sachsen	37	9.256	37	0,40%
Sachsen-Anhalt	12	3.759	6	0,16%
Schleswig-Holstein	22	8.010	17	0,21%
Thüringen	22	6.037	12	0,20%
Gesamt	482	193.217	979	0,51%

Tabelle 96: Zur Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fachausschuss vorgeschlagene Personen 2006, absolut sowie Quoten, nach Bundesländern

Ein Blick auf das Jahr 2006 zeigt, daß die Quote der zur Förderung im Fachausschuss vorgeschlagenen Personen rund ein halbes Prozent beträgt und damit nahezu das Fünffache der Übergangsquote für dieses Jahr (vgl. Abschnitt 4.7.2, S. 115). Dies könnte zu vorsichtigem Optimismus Anlaß geben hinsichtlich der in den darauf folgenden Jahren zu erwartenden Übergänge; jedoch gelingt selbstverständlich nicht jeder zur Förderung vorgeschlagenen Person tatsächlich der Übergang.

Besonders hohe „Vorschlagsquoten“ haben Hamburg, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, vergleichsweise niedrige hingegen Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Schleswig-Holstein.

Das muß nicht unbedingt bedeuten, daß in Bundesländern mit niedrigen Vorschlagsquoten hinsichtlich Übergängen nicht viel zu erwarten sei. Der „Vorschlag im Fachausschuss“ ist schließlich ein quasi-offizieller Akt und besagt noch nicht zwingend etwas über das Engagement oder die Möglichkeiten der WfbM bezüglich der Förderung von Übergängen. Einen (hochsignifikanten) Zusammenhang zwischen Vorschlägen im Fachausschuss und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es allerdings schon:

Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	Vorschläge im Fachausschuss 2002-2006						Gesamt	
	keine		1-4		mehr als 4			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine	143	70,8%	66	45,2%	31	23,1%	240	49,8%
1	22	10,9%	36	24,7%	19	14,2%	77	16,0%
2-3	15	7,4%	33	22,6%	32	23,9%	80	16,6%
4 und mehr	22	10,9%	11	7,5%	52	38,8%	85	17,6%
Gesamt	202	100,0%	146	100,0%	134	100,0%	482	100,0%

Tabelle 97: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002-2006 nach Vorschlägen zur Förderung im Fachausschuss 2002-2006

4.8.2 Betriebspraktika

Betriebspraktika stellen einen wichtigen Zwischenschritt bei einem möglichen Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Dies hat sich bereits bei der Analyse der einzelnen tatsächlich erfolgten Übergänge der Jahre 2002 bis 2006 gezeigt (vgl. Abschnitt 4.7.5.4, S. 123). Die Bedeutung externer Betriebspraktika wurde in verschiedenen Studien und Evaluationsberichten hervorgehoben.¹⁸⁶

Im Jahr 2006 haben nach den Angaben der WfbM 2.660 Beschäftigte ein Betriebspraktikum begonnen.¹⁸⁷

Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich der Anteil der WfbM, die externe Betriebspraktika anbieten, von gut zwei Drittel¹⁸⁸ erhöht auf rund 72 %. Noch deutlich höher ist dieser Anteil in Hamburg, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Hessen. Vergleichsweise weniger WfbM bieten externe Betriebspraktika an in Sachsen-Anhalt, Sachsen, dem Saarland und Schleswig-Holstein.

Bundesland	WfbM			Personen 2006		
	insgesamt	darunter mit mind. 1 Betriebspraktikum begonnen		insgesamt	darunter: Betriebspraktikum begonnen	
	Anzahl	Anzahl	Quote	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	52	40	76,9%	17.411	261	1,5%
Bayern	74	52	70,3%	21.161	193	0,9%
Berlin	16	12	75,0%	6.763	150	2,2%
Brandenburg	25	16	64,0%	8.731	65	0,7%
Bremen	3	2	66,7%	2.683	22	0,8%
Hamburg	4	4	100,0%	3.306	173	5,2%
Hessen	36	29	80,6%	12.147	417	3,4%
Mecklenburg-Vorpommern	14	12	85,7%	5.515	58	1,1%
Niedersachsen	49	41	83,7%	21.636	368	1,7%
Nordrhein-Westfalen	80	59	73,8%	52.951	358	0,7%
Rheinland-Pfalz	26	23	88,5%	10.581	157	1,5%
Saarland	10	5	50,0%	3.270	54	1,7%
Sachsen	37	17	45,9%	9.256	109	1,2%
Sachsen-Anhalt	12	5	41,7%	3.759	17	0,5%
Schleswig-Holstein	22	12	54,5%	8.010	117	1,5%
Thüringen	22	17	77,3%	6.037	141	2,3%
Gesamt	482	346	71,8%	193.217	2.660	1,4%

Tabelle 98: Beschäftigte, die 2006 Betriebspraktika begonnen haben, nach Bundesländern

Die relative Chance von WfbM-Beschäftigten auf ein externes Betriebspraktikum hat sich hingegen gegenüber dem Jahr 2000 praktisch nicht verändert: Kamen damals auf je 100 Beschäftigte 1,5 Praktika¹⁸⁹, so sind es im Jahr 2006 1,4 Praktika. In Hamburg und Hessen liegt diese Quote erheblich höher.

Vergleicht man die 2006 begonnenen Betriebspraktika mit den im Fachausschuss zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgeschlagenen Personen (vgl. Abschnitt 4.8.1, S. 131), dann zeigt sich,

- daß der Anteil der WfbM, in denen 2006 mindestens ein Betriebspraktikum begonnen wurde, über dem Anteil der WfbM liegt, in denen 2006 mindestens eine Person im Fachausschuss zur Förderung des Übergangs vorgeschlagen wurde;

186 vgl. z. B. Detmar u. a. (2002, S. 116).

187 Einschränkung ist hier zu bemerken, daß diese Zahl eine Untergrenze darstellt – es ist wahrscheinlich, daß etliche WfbM keine Betriebspraktika angegeben haben, obwohl tatsächlich welche durchgeführt wurden.

188 (Detmar u. a. 2002, S. 70f).

189 (Detmar u. a. 2002, S. 71).

- daß die Zahl der 2006 begonnenen Betriebspraktika um knapp das Dreifache über der Zahl der Fördervorschläge im Fachausschuss liegt.

Fördervorschläge im Fachausschuss und die tatsächliche Förderung in Gestalt von Betriebspraktika sind offensichtlich nicht deckungsgleich.

Die vielfach belegte Bedeutung von Betriebspraktika für Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestätigt sich im übrigen auch hier: Zwischen der Zahl der Beschäftigten, die 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben, und der Zahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002-2006 besteht ein (hochsignifikanter) positiver Zusammenhang. Die WfbM, bei denen im Jahr 2006 mehr Beschäftigte ein Betriebspraktikum begonnen haben, berichteten auch für den Zeitraum von 2002 bis 2006 mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, und umgekehrt.

	Beschäftigte, die 2006 Betriebspraktikum begonnen haben								Gesamt	
	keine		1-2		3-6		mehr als 6			
Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
keine	93	68,4%	61	59,2%	50	42,0%	36	29,0%	240	49,8%
1	16	11,8%	15	14,6%	29	24,4%	17	13,7%	77	16,0%
2-3	10	7,4%	17	16,5%	23	19,3%	30	24,2%	80	16,6%
4 und mehr	17	12,5%	10	9,7%	17	14,3%	41	33,1%	85	17,6%
Gesamt	136	100,0%	103	100,0%	119	100,0%	124	100,0%	482	100,0%

Tabelle 99: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002-2006 nach Personen, die 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben

Damit bestätigt sich einerseits, daß Betriebspraktika eine gewissermaßen notwendige Bedingung für das Gelingen von Übergängen darstellen. Andererseits wird aber auch deutlich, daß dies noch keine hinreichende Bedingung ist: Insgesamt 86 WfbM, bei denen mindestens drei Beschäftigte ein Betriebspraktikum begonnen hatten, verzeichneten dennoch für den Zeitraum von 2002 bis 2006 keinen einzigen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

4.8.3 Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Seit den 1980er Jahren gab und gibt es zahlreiche Modellversuche und -projekte zum Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei handelt es sich sowohl um Ansätze mit lokaler Reichweite als auch um landesweite Modellprojekte.¹⁹⁰

Daher ist einerseits von Interesse, in welchem Umfang WfbM von solchen Projekten erreicht wurden bzw. sich an ihnen beteiligt haben; andererseits, inwieweit die Teilnahme an solchen Projekten im Zusammenhang mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt steht.

In der Werkstattbefragung wurde daher auch nach der Beteiligung der WfbM an besonderen Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren (2001 bis 2006) gefragt. Dabei konnten von einer Werkstatt bis zu drei Projekte benannt werden.

Innerhalb der Jahre 2001 bis 2006 haben sich gut die Hälfte der WfbM an Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligt. Deutlich stärker war die Projektbeteiligung in Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen und Berlin; deutlich geringer in Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In den drei letztgenannten Ländern gab es keine landesweiten Modellprojekte, und auch für

¹⁹⁰ (vgl. Detmar u. a. 2002, S. 105-110).

Nordrhein-Westfalen merkte eine WfbM an, es habe kein landesübergreifendes Modellprojekt gegeben.

Bundesland	WfbM			benannte Projekte (einschließlich lokaler Einzelaktivitäten)	
	insgesamt	darunter: mit Beteiligung an Projekten			
	Anzahl	Anzahl	Quote	Anzahl	besonders häufig genannt bzw. Auswahl ¹⁹¹
Baden-Württemberg	52	21	40,4%	33	Berufswegekonzferenz, KoBV , PIC, TAB, Netzwerkagentur
Bayern	74	44	59,5%	60	QUBI, Betriebliches Arbeitstraining, Arbeit plus
Berlin	16	11	68,8%	16	LOK, div. ESF-Projekte
Brandenburg	25	11	44,0%	18	BIBA, B4
Bremen	3	2	66,7%	3	Netzwerkstatt
Hamburg	4	4	100,0%	7	Chance 24
Hessen	36	25	69,4%	38	FBI, Akquise I+II, New Work
Mecklenburg-Vorpommern	14	6	42,9%	6	Kopernikus
Niedersachsen	49	36	73,5%	42	QVD , „Netzwerk Arbeit“
Nordrhein-Westfalen	80	27	33,8%	40	WfB plus, FiLB , PIA, (Aufbau von Integrationsfirmen)
Rheinland-Pfalz	26	19	73,1%	28	Integrationsmanagement, AIM, Budget für Arbeit
Saarland	10	7	70,0%	10	Fbl , Virtuelle Werkstattplätze
Sachsen	37	13	35,1%	17	(rein lokale Ansätze/Aktivitäten)
Sachsen-Anhalt	12	4	33,3%	7	(rein lokale Ansätze/Aktivitäten)
Schleswig-Holstein	22	11	50,0%	22	(rein lokale Ansätze/Aktivitäten)
Thüringen	22	7	31,8%	11	(rein lokale Ansätze/Aktivitäten)
Gesamt	482	248	51,5%	358	

Tabelle 100: Beteiligung von WfbM an Projekten zur Förderung des Übergangs, nach Bundesländern

Die benannten Projekte hatten unterschiedlichen Charakter: Teilweise handelte es sich um landesweite, flächendeckende Programme (wie z. B. QUBI in Bayern oder QVD in Niedersachsen), teilweise auch um rein lokale oder nur auf die einzelne WfbM selbst begrenzte Projekte oder als Projekt bezeichnete Aktivitäten.

Ein (hochsignifikanter) Zusammenhang zwischen der Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs und der Übergangsleistung einer WfbM besteht durchaus: Während drei Fünftel der WfbM, die sich nicht an Projekten zur Übergangsförderung beteiligt haben, im 5-Jahreszeitraum auch keine Übergänge berichten konnten, betrug dieser Anteil nur zwei Fünftel bei WfbM, die sich an Projekten beteiligt haben. Projektbeteiligung ist allerdings, das macht die Tabelle zugleich ebenfalls deutlich, noch kein Garant für Übergänge.

durchschnittl. Übergangsquote auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs (2001-2006)					
	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0,0 %	132	60,0%	96	38,7%	228	48,7%
> 0,0 % bis 0,1 %	53	24,1%	77	31,0%	130	27,8%
> 0,1 % bis 0,3 %	18	8,2%	46	18,5%	64	13,7%
> 0,3 %	17	7,7%	29	11,7%	46	9,8%
Gesamt	220	100,0%	248	100,0%	468	100,0%

Tabelle 101: Durchschnittliche Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs

Über die zu einzelnen Modellprojekten vorgelegten Evaluationsstudien hinaus spricht aber auch in der Gesamtbetrachtung einiges dafür, daß sich Modellprojekte positiv auf die Zahl der Übergänge auswirken können.

191 Im Rahmen der „Beispiele guter Praxis“ (vgl. Berichtsteil C) behandelte Modellprojekte sind fett hervorgehoben.

4.8.4 Besonderes Personal zur Förderung des Übergangs

Zielgerichtete Förderung und Unterstützung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist arbeitsintensiv und erfordert innerhalb der WfbM Personalkapazität. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn zur Förderung des Übergangs mit WfbM-externen Diensten (wie beispielsweise IFD) kooperiert wird. Ob diese Personalkapazität zur Verfügung steht oder wie sie organisiert wird, sind sich daraus ergebende Fragen. In vielen Fällen ist die Aufgabe der Übergangsförderung beim Begleitenden Dienst/Sozialen Dienst der WfbM angelagert. Es ist aber auch möglich, daß zusätzlich besondere Stellenanteile zur Unterstützung von Übergängen eingerichtet werden – entweder durch interne „Umschichtung“ oder aber durch zusätzliche Finanzierung wie beispielsweise im Rahmen von Modellprojekten.

Im Rahmen der Bestandserhebung wurde erfragt, ob die WfbM *besonderes* Personal zur Förderung des Übergangs beschäftigen mit Stellenanteilen, die *ausdrücklich* zur Förderung des Übergangs eingesetzt werden. Falls solches Personal eingesetzt wurde, wurde ferner um eine Bezifferung der Stellenanteile gebeten.

Insgesamt 464 WfbM haben sich zur Frage nach besonderem Personal zur Übergangsförderung geäußert. 176 von ihnen bejahten die Beschäftigung solchen besonderen Personals. Das sind 38 % der WfbM, die sich geäußert haben, und knapp 37 % aller WfbM der Bestandserhebung. Der Anteil der WfbM mit besonderem Personal ist im Vergleich zum März 2001 angestiegen, damals verfügten 32 % der befragten WfbM über gesonderte Stellenanteile.¹⁹²

Länderspezifische Unterschiede sind klar erkennbar. So ist beispielsweise der Anteil der WfbM mit besonderem Personal zur Übergangsförderung in Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Bremen und Niedersachsen erheblich höher – hier gab es übrigens fast ausnahmslos auch landesweite Modellprojekte. Vergleichsweise niedriger liegt dieser Anteil in Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Sachsen und Thüringen, auch noch in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Von den 175 WfbM, die besonderes Personal zur Übergangsförderung beschäftigen, spezifizierten 146 den Umfang der damit verbundenen Stellenanteile. Die Stellenanteile variierten zwischen 0,1 und 10, am häufigsten kamen ein halber Stellenanteil (42 WfbM) sowie ein ganzer Stellenanteil vor (51 WfbM). 21 WfbM verfügten über weniger als einen halben Stellenanteil, 19 WfbM gaben an, über mehr als eine ganze Stelle zur Übergangsförderung zu verfügen. Bezogen auf alle WfbM der Bestandserhebung gaben 26 % der WfbM mindestens einen halben Stellenanteil zur Übergangsförderung an. Der für das Jahr 2001 ermittelte Anteil betrug 23 %.¹⁹³

Erwartungsgemäß zeigt sich, daß *größere WfbM* eher über besonderes Personal zur Übergangsförderung verfügen als kleinere. WfbM mit weniger als 120 Beschäftigten verfügten nur zu 18 % über besonderes Personal zur Übergangsförderung, bei WfbM mit 120 bis 359 Beschäftigten sind es 30 %, bei WfbM mit 360 bis 479 Beschäftigten 40 %, bei WfbM ab 480 Beschäftigten deutlich über 50 %. Dieser (hoch signifikante) Zusammenhang ist vergleichbar mit dem Befund aus dem Jahr 2001.¹⁹⁴

¹⁹² (vgl. Detmar u. a. 2002, S. 40).

¹⁹³ (Detmar u. a. 2002, S. 40f)

¹⁹⁴ (vgl. Detmar u. a. 2002, S. 41).

WfbM									
insgesamt	darunter: mit Angabe zu besonderem Personal								
	insgesamt	darunter: mit besonderem Personal							
		insgesamt			darunter: mit Bezifferung Stellenanteil				
					insgesamt	mind. ½ Stellenanteil			
Bundesland	Anz. (S1)	Anz. (S2)	Anzahl	Quote S1	Quote S2	Anz. (S6)	Anzahl	Quote S1	Quote S6
Baden-Württemberg	52	50	15	28,8%	30,0%	12	12	23,1%	100,0%
Bayern	74	72	31	41,9%	43,1%	23	13	17,6%	56,5%
Berlin	16	16	6	37,5%	37,5%	5	4	25,0%	80,0%
Brandenburg	25	25	3	12,0%	12,0%	3	3	12,0%	100,0%
Bremen	3	3	2	66,7%	66,7%	2	2	66,7%	100,0%
Hamburg	4	4	4	100,0%	100,0%	4	4	100,0%	100,0%
Hessen	36	36	27	75,0%	75,0%	24	24	66,7%	100,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14	14	7	50,0%	50,0%	6	6	42,9%	100,0%
Niedersachsen	49	45	28	57,1%	62,2%	25	24	49,0%	96,0%
Nordrhein-Westfalen	80	75	17	21,3%	22,7%	12	11	13,8%	91,7%
Rheinland-Pfalz	26	26	19	73,1%	73,1%	17	12	46,2%	70,6%
Saarland	10	9	6	60,0%	66,7%	5	5	50,0%	100,0%
Sachsen	37	36	3	8,1%	8,3%	3	1	2,7%	33,3%
Sachsen-Anhalt	12	11	0	0,0%	0,0%				
Schleswig-Holstein	22	20	5	22,7%	25,0%	3	3	13,6%	100,0%
Thüringen	22	22	3	13,6%	13,6%	2	1	4,5%	50,0%
Gesamt	482	464	176	36,5%	37,9%	146	125	25,9%	85,6%

Tabelle 102: WfbM mit besonderem Personal zur Förderung des Übergangs, nach Bundesländern

Bereits bei der vergleichenden Betrachtung der einzelnen Bundesländer deutete sich an, daß ein Zusammenhang zwischen landesweiten Modellprojekten und der Ausstattung mit Personal zur Übergangsförderung besteht. Für 463 WfbM läßt sich der Zusammenhang zwischen einer *Beteiligung an Projekten* zur Übergangsförderung und besonderem Personal zur Übergangsförderung herstellen. Danach verfügen die 246 WfbM, die sich an Projekten beteiligt haben, zu 59 % über besonderes Personal zur Übergangsförderung, bei den 217 WfbM, die sich nicht an Projekten beteiligt haben, ist dies nur zu 15 % der Fall.

Hingegen ist die Frage, inwieweit eigenes Personal zur Übergangsförderung im Zusammenhang mit einer externen *Unterstützung durch IFD* (vgl. Abschnitt 4.8.5, S. 139) steht, nicht so klar zu beantworten. Für 457 WfbM läßt sich dies prüfen: Danach beschäftigten 34 % von den 204 WfbM, die eine Unterstützung durch IFD bejahten, eigenes Förderpersonal; bei den 253 WfbM, die eine Unterstützung durch IFD verneinten, waren es 41 %. Dies läßt allenfalls eine leichte Tendenz erkennen, offensichtlich variieren in der Gesamtheit die Beschäftigung eigenen Förderpersonals und die Unterstützung durch einen IFD aber weitgehend unabhängig voneinander.

Besonderes Personal zur Übergangsförderung ist durchaus übergangswirksam, es besteht ein (hochsignifikanter) Zusammenhang zwischen der Beschäftigung solchen Personals und der durchschnittlichen Übergangsquote: Während drei Fünftel der WfbM ohne besonderes Förderpersonal im 5-Jahreszeitraum keinen einzigen Übergang berichten konnten, sind es bei den WfbM mit besonderem Förderpersonal nur ein Drittel.

durchschnittl. Übergangsquote auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	Besonderes Personal zur Förderung des Übergangs					
	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0,0 %	169	58,7%	59	33,5%	228	49,1%
> 0,0 % bis 0,1 %	69	24,0%	58	33,0%	127	27,4%
> 0,1 % bis 0,3 %	27	9,4%	36	20,5%	63	13,6%
> 0,3 %	23	8,0%	23	13,1%	46	9,9%
Gesamt	288	100,0%	176	100,0%	464	100,0%

Tabelle 103: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Beschäftigung besonderen Personals zur Übergangsförderung

Damit bestätigt sich im Grundsatz das Ergebnis aus dem Jahr 2001. Bei der besonderen Gruppe der WfbM, die ohne besonderes Personal zur Übergangsförderung dennoch Übergänge zu verzeichnen haben, wurde damals die ausgeprägte Kooperation mit externen Diensten als wesentlicher Faktor herausgearbeitet.¹⁹⁵

4.8.5 Unterstützung durch Integrationsfachdienste

Bereits in Abschnitt 4.7.5.5 (S. 124) wurde die Unterstützung der WfbM durch IFD bei den tatsächlich erfolgten Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dargestellt. Hier geht es nun um die grundlegende Unterstützung durch und Zusammenarbeit mit IFD aus Sicht der WfbM.

Insgesamt gab knapp die Hälfte der WfbM an, durch IFD unterstützt zu werden. Besonders hoch ist dieser Anteil in den Bundesländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Beide Länder verfolgen Konzepte, die auf eine intensive Zusammenarbeit zwischen WfbM und IFD abzielen. Relativ häufig werden WfbM noch in Bremen (zwei von drei) und in Schleswig-Holstein von IFD unterstützt. Deutlich seltener sehen sich die WfbM durch IFD unterstützt in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Bayern, dem Saarland, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen, auch noch in Sachsen-Anhalt und Brandenburg.

Die Unterstützung durch IFD bedeutet nicht unbedingt, daß sie auch am Fachausschuss¹⁹⁶ teilnehmen: Bei mehr als der Hälfte der durch IFD unterstützten WfbM nimmt der IFD *nicht* am Fachausschuss teil. Eine Ausnahme bildet Baden-Württemberg: Bei mehr als die Hälfte der unterstützten WfbM nahm der IFD *regelmäßig* am Fachausschuss teil, bei einem weiteren Viertel in Einzelfällen.

¹⁹⁵ (vgl. Detmar u. a. 2002, S. 115)

¹⁹⁶ zum Fachausschuss und der Einbeziehung von Sachverständigen vgl. Abschnitt 4.9.3, S. 151ff.

WfbM									
insgesamt	darunter: mit Angabe zu IFD-Unterstützung								
	insgesamt	darunter: mit IFD-Unterstützung							
		insgesamt	darunter: mit Angabe zu Fachausschuss						
			insgesamt	Teilnahme am Fachausschuss ¹⁹⁷					
Bundesland	Anz. (S1)	Anz. (S2)	Anzahl	Quote S1	Quote S2	Anz. (S6)	Anzahl	Quote S1	Quote S6
Baden-Württemberg	52	49	45	86,5%	91,8%	38	30	57,7%	78,9%
Bayern	74	71	14	18,9%	19,7%	14	1	1,4%	7,1%
Berlin	16	16	6	37,5%	37,5%	6	1	6,3%	16,7%
Brandenburg	25	24	7	28,0%	29,2%	6	2	8,0%	33,3%
Bremen	3	3	2	66,7%	66,7%	2	2	66,7%	100,0%
Hamburg	4	4	2	50,0%	50,0%	2	1	25,0%	50,0%
Hessen	36	34	16	44,4%	47,1%	15	5	13,9%	33,3%
Mecklenburg-Vorpommern	14	13	2	14,3%	15,4%	2	0	0,0%	0,0%
Niedersachsen	49	47	11	22,4%	23,4%	10	4	8,2%	40,0%
Nordrhein-Westfalen	80	77	64	80,0%	83,1%	63	29	36,3%	46,0%
Rheinland-Pfalz	26	26	6	23,1%	23,1%	6	3	11,5%	50,0%
Saarland	10	9	2	20,0%	22,2%	2	0	0,0%	0,0%
Sachsen	37	36	12	32,4%	33,3%	10	2	5,4%	20,0%
Sachsen-Anhalt	12	11	3	25,0%	27,3%	3	1	8,3%	33,3%
Schleswig-Holstein	22	21	15	68,2%	71,4%	15	8	36,4%	53,3%
Thüringen	22	22	1	4,5%	4,5%	1	0	0,0%	0,0%
Gesamt	482	463	208	43,2%	44,9%	195	89	18,5%	45,6%

Tabelle 104: Unterstützung durch IFD, nach Bundesländern

Auch die Unterstützung durch IFD erweist sich im Hinblick auf Übergänge durchaus als wirksam. Wo es keine solche Unterstützung gab, berichteten 56 % der WfbM keinen Übergang im 5-Jahreszeitraum 2002-2006. Hingegen war dies nur bei 40 % der WfbM der Fall, die eine Unterstützung durch IFD bejahten.

durchschnittl. Übergangsquote auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	Unterstützung durch IFD					
	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0,0 %	143	56,1%	84	40,4%	227	49,0%
> 0,0 % bis 0,1 %	58	22,7%	69	33,2%	127	27,4%
> 0,1 % bis 0,3 %	34	13,3%	30	14,4%	64	13,8%
> 0,3 %	20	7,8%	25	12,0%	45	9,7%
Gesamt	255	100,0%	208	100,0%	463	100,0%

Tabelle 105: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Unterstützung durch Integrationsfachdienste

Daten zu den „Zielgruppen“ der Integrationsfachdienste

Im Jahr 2005 gab es unter den insgesamt 51.545 IFD-Unterstützungsfällen 916 Schülerinnen und Schüler sowie 874 WfbM-Beschäftigte (BIH 2006, S. 11).

Von insgesamt 57.265 im Jahr 2006 von IFD unterstützten Klienten waren nach ihrem Status 25.945 (45 %) als Arbeitsmarkt-Beschäftigte einzuordnen, 31.320 (55 %) als Arbeitslose. Von diesen waren 1.109 Schülerinnen und Schüler, 876 WfbM-Beschäftigte. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die Feststellung der BIH zur Beauftragung: „Für die 1.985 Übergänger aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen wurden die Integrationsfachdienste fast ausschließlich durch die Integrationsämter beauftragt.“ (BIH 2007, S. 29).

Die BIH-Statistiken weisen leider nicht aus, wie sich die IFD-Beauftragungen für Schülerinnen und Schüler bzw. für WfbM-Beschäftigte nach Bundesländern verteilen. Jedoch heißt es

197 Die Antwortalternativen „in Einzelfällen“ und „regelmäßig“ sind hier zusammengefasst.

resümierend: „Mit der Förderung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen sind die IFD unverändert nur in wenigen Regionen Deutschlands beauftragt. Erfreulicherweise entwickeln sich aber dort, wo es diese Aufträge gibt, die Fallzahlen und Ergebnisse sehr beachtlich. Das gesamte Bundesergebnis ist jedoch quantitativ immer noch unbefriedigend.“ (BIH 2007, S. 28).

Unterstützung durch IFD und/oder besonderes WfbM-Personal zur Übergangsförderung

Im Rahmen der Bestandserhebung, aber auch des Forschungsvorhabens insgesamt, ist keine Aussage und damit keine Bewertung möglich, welche Strategie die erfolgreichere ist: Zusammenarbeit von WfbM mit IFD oder WfbM-eigenes Personal zur Übergangsförderung.

Vorliegende Berichte, aber auch die hier und im vorigen Abschnitt 4.8.4 (S. 137) dargestellten Daten, machen plausibel, daß beide Strategien erfolgreich sein können. Grundsätzlich können dazu noch folgende Hinweise gegeben werden:

- *Sofern* ein IFD die WfbM bei der Förderung des Übergangs von Beschäftigten unterstützt, ist er in jedem Fall auf die Kooperation mit der WfbM angewiesen. Eine feste Ansprechperson in der WfbM ist dazu äußerst hilfreich, im Idealfall die WfbM-eigene Fachkraft zur Übergangsförderung.
- *Sofern* eine WfbM eine eigene Fachkraft zur Übergangsförderung beschäftigt, sollten dennoch alle sinnvollen Kooperationsmöglichkeiten mit dem IFD genutzt werden.
- In jedem Fall sollten die Schnittstellen zwischen WfbM-eigenen Leistungen und IFD-Leistungen klar abgesprochen und fixiert sein.

4.8.6 Angebote zur intensiven personellen Unterstützung am betrieblichen Arbeitsplatz

Im Zusammenhang mit der Förderung von Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine zentrale Frage, inwieweit Ressourcen zur intensiven personellen Unterstützung an einem betrieblichen Arbeitsplatz – im Sinne von Unterstützter Beschäftigung – vorhanden sind. Es ist unstrittig, daß gerade Beschäftigte aus WfbM an einem betrieblichen Arbeitsplatz oft besonders intensiven Unterstützungsbedarf haben.

Im Rahmen der Bestandserhebung konnte die Frage nach solchen Unterstützungsangeboten nur gestreift werden. Die WfbM wurden um Auskunft gebeten, ob (und gegebenenfalls welche) Angebote zur intensiven personellen Unterstützung von Menschen mit Behinderung am betrieblichen Arbeitsplatz in ihrer Region vorhanden sind. Die Antworten spiegeln sicherlich nicht unbedingt und schon gar nicht systematisch wider, was es an derartigen Angeboten tatsächlich in Deutschland gibt; wohl aber erhält man einen Eindruck von dem, was den WfbM diesbezüglich bekannt ist.

461 WfbM gaben zu dieser Frage Auskunft, von ihnen bejahten 137 (30 %) das Vorhandensein intensiver Unterstützungsangebote am betrieblichen Arbeitsplatz – besonders häufig in Hamburg, Schleswig-Holstein und dem Saarland. Das Spektrum ist breit und umfaßt sehr Unterschiedliches, wie die Nennungen von 129 WfbM zur Art des Angebots deutlich machen.

Genannt werden im Grundsatz häufiger: Spezielle Arbeitsassistentenprojekte bzw. Projekte zur Unterstützten Beschäftigung; Integrationsfachdienste (allgemein oder IFD/Berufsbegleitung), teilweise mit dem Zusatz „nur“; WfbM-eigene Ressourcen, häufig im Zusammenhang mit Modellprojekten wie QVD in Niedersachsen; Ressourcen im Rahmen von Integrationsprojekten.

In jedem Fall zeigen die Nennungen, daß es sich in vielen Fällen tatsächlich wohl eher *nicht* um intensive Unterstützungsangebote im Sinne der Fragestellung handelt.

4.8.7 Integrationsprojekte

Die Bedeutung von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX für Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde in Abschnitt 4.7.5.8 (S. 128) bereits thematisiert. Zusätzlich wurden die WfbM danach gefragt, ob der Träger der Werkstatt auch Träger von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX ist, und ob der Träger solche Projekte plant.

Die folgende Übersicht zeigt, daß insgesamt bei etwa einem Viertel der WfbM trägereigene Integrationsprojekte existieren. Deutlich häufiger sind trägereigene Integrationsprojekte in Rheinland-Pfalz, Hessen und Schleswig-Holstein (in Bremen und Hamburg haben ebenfalls die Hälfte der WfbM ein trägereigenes Integrationsprojekt angegeben). Gar nicht oder eher selten gibt es Integrationsprojekte des WfbM-Trägers in Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg.

WfbM mit trägereigenen Integrationsprojekten finden sich etwas häufiger im innerstädtischen und im städtischen Verflechtungsraum, etwas seltener im ländlichen Raum, doch sind die Unterschiede sehr gering und nicht signifikant.

Bundesland	WfbM				
	insgesamt	darunter: mit Angabe zu trägereigenen Integrationsprojekten			
		insgesamt	darunter: mit trägereigenem Integrationsprojekt		
	Anzahl (Sp. 1)	Anzahl (Sp. 2)	Anzahl	Quote Sp. 1	Quote Sp. 2
Baden-Württemberg	52	51	15	28,8%	29,4%
Bayern	74	72	15	20,3%	20,8%
Berlin	16	16	4	25,0%	25,0%
Brandenburg	25	25	2	8,0%	8,0%
Bremen	3	2	1	33,3%	50,0%
Hamburg	4	4	2	50,0%	50,0%
Hessen	36	36	18	50,0%	50,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14	14	1	7,1%	7,1%
Niedersachsen	49	47	7	14,3%	14,9%
Nordrhein-Westfalen	80	77	14	17,5%	18,2%
Rheinland-Pfalz	26	26	15	57,7%	57,7%
Saarland	10	9	3	30,0%	33,3%
Sachsen	37	36	6	16,2%	16,7%
Sachsen-Anhalt	12	11	0	0,0%	0,0%
Schleswig-Holstein	22	21	10	45,5%	47,6%
Thüringen	22	21	1	4,5%	4,8%
Gesamt	482	468	114	23,7%	24,4%

Tabelle 106: WfbM mit trägereigenen Integrationsprojekten, nach Bundesländern

In 32 % der Fälle wurden die Integrationsprojekte bereits vor dem Jahr 2001 gegründet und bestehen damit schon eine ganze Weile. 2001¹⁹⁸ und 2002 gab es eine „Gründungswelle“, 25 % der Integrationsprojekte wurden in diesen beiden Jahren gegründet. Zwei schwächere Jahre folgten 2003 und 2004 mit insgesamt 17 % der Gründungen. Einen leichten Anstieg gab es wieder in den Jahren 2005 und 2006 mit 21 % der Gründungen. Diese zeitliche Entwicklung kann das vom Beginn des Jahres 2001 abweichende Ergebnis hinsichtlich der Verbreitung trägereigener Integrationsprojekte erklären: Damals hatten nur 10 % der WfbM derartige Projekte bestätigt.¹⁹⁹

105 der 114 WfbM mit trägereigenen Integrationsprojekten haben Angaben zu den daran gekoppelten Arbeitsplätzen gemacht. Insgesamt verfügen diese WfbM-Träger über rund 4.800 Arbeitsplätze in eigenen Integrationsprojekten, die Hälfte davon, rund 2.400, sind mit schwer-

¹⁹⁸ Einzelne Bundesländer begannen im Sommer 2001 verstärkt mit dem Aufbau von Integrationsprojekten (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 17).

¹⁹⁹ (vgl. Detmar u. a. 2002, S. 101)

behinderten Menschen besetzt. Damit liegt der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in Integrationsprojekten von WfbM-Trägern im übrigen deutlich höher als bei der Gesamtheit der Integrationsprojekte – dort beträgt er ca. 35 % (vgl. dazu Tabelle 112 S. 146, sowie S. 147).

Bundesland	WfbM mit Integrationsprojekt des Trägers Anzahl	Arbeitsplätze in Integrationsprojekten des WfbM-Trägers		
		insgesamt Anzahl	darunter: Schwerbehinderte Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	13	428	250	58,4%
Bayern	14	1.299	706	54,3%
Berlin	3	227	115	50,7%
Brandenburg	2	14	7	50,0%
Bremen	1	18	9	50,0%
Hamburg	2	53	23	43,4%
Hessen	16	495	290	58,6%
Mecklenburg-Vorpommern			2	
Niedersachsen	5	85	36	42,4%
Nordrhein-Westfalen	14	446	232	52,0%
Rheinland-Pfalz	15	566	212	37,5%
Saarland	3	94	37	39,4%
Sachsen	6	190	42	22,1%
Sachsen-Anhalt				
Schleswig-Holstein	10	829	422	50,9%
Thüringen	1	8	5	62,5%
Gesamt	105	4.752	2.388	50,3%

Tabelle 107: Arbeitsplätze in Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern

Diese Integrationsprojekte sind offensichtlich durchaus übergangswirksam: Während WfbM ohne trägereigenes Integrationsprojekt zu 55 % keine Übergänge im 5-Jahreszeitraum 2002 bis 2006 berichteten, war dies bei den WfbM mit trägereigenem Integrationsprojekt nur zu 31 % der Fall.²⁰⁰ Auch hier muß offen bleiben, in welchem Umfang die Übergänge bei WfbM mit trägereigenen Integrationsprojekten tatsächlich in diese Projekte erfolgten, bzw. inwieweit solche WfbM generell mehr arbeitsmarktorientierte Aktivitäten entfalten.

durchschnittl. Übergangsquote auf den allg. Arbeitsmarkt 2002-2006	trägereigenes Integrationsprojekt					
	nein		ja		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0,0 %	193	54,5%	35	30,7%	228	48,7%
> 0,0 % bis 0,1 %	95	26,8%	35	30,7%	130	27,8%
> 0,1 % bis 0,3 %	39	11,0%	25	21,9%	64	13,7%
> 0,3 %	27	7,6%	19	16,7%	46	9,8%
Gesamt	354	100,0%	114	100,0%	468	100,0%

Tabelle 108: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Existenz von Integrationsprojekten des WfbM-Trägers

Ob der Träger ein (weiteres) Integrationsprojekt plant, hängt hochsignifikant damit zusammen, ob er bereits ein Integrationsprojekt gegründet hat: Während 51 % der Träger mit einem bestehenden Integrationsprojekt ein weiteres planen, hatten nur 22 % der Träger ohne ein bestehendes Integrationsprojekt eine derartige Planung (immerhin aber auch noch 77 WfbM).

Die folgende Tabelle zu geplanten Integrationsprojekten enthält daher eine Mischung aus bereits „integrationsprojekterprobten“ und „neuen“ Trägern. Der Planungsoptimismus ist be-

200 Dabei wurde noch nicht einmal berücksichtigt, seit wann das Integrationsprojekt jeweils besteht: In der Auswertung enthalten sind also auch WfbM, bei denen das Integrationsprojekt noch relativ „jung“ ist, d. h. erst in den letzten Jahren gegründet wurde.

trächtlich und übersteigt den derzeitigen Ist-Bestand: 135 WfbM (30 %) bejahen die Planung eines Integrationsprojekts durch den WfbM-Träger.

Bundesland	WfbM				
	insgesamt	darunter: mit Angabe zur Planung von Integrationsprojekten			
		insgesamt	darunter: trögereigenes Integrationsprojekt geplant		
	Anzahl (Sp. 1)	Anzahl (Sp. 2)	Anzahl	Quote Sp. 1	Quote Sp. 2
Baden-Württemberg	52	49	14	26,9%	28,6%
Bayern	74	72	15	20,3%	20,8%
Berlin	16	16	4	25,0%	25,0%
Brandenburg	25	25	6	24,0%	24,0%
Bremen	3	3	2	66,7%	66,7%
Hamburg	4	4	2	50,0%	50,0%
Hessen	36	35	11	30,6%	31,4%
Mecklenburg-Vorpommern	14	14	2	14,3%	14,3%
Niedersachsen	49	45	9	18,4%	20,0%
Nordrhein-Westfalen	80	73	28	35,0%	38,4%
Rheinland-Pfalz	26	25	17	65,4%	68,0%
Saarland	10	8	5	50,0%	62,5%
Sachsen	37	36	7	18,9%	19,4%
Sachsen-Anhalt	12	11	2	16,7%	18,2%
Schleswig-Holstein	22	20	6	27,3%	30,0%
Thüringen	22	22	5	22,7%	22,7%
Gesamt	482	458	135	28,0%	29,5%

Tabelle 109: WfbM mit **geplanten** Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern

Bundesland	WfbM	Arbeitsplätze in geplanten Integrationsprojekten des WfbM-Trägers		
		insgesamt	darunter: Schwerbehinderte	
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	12	180	126	70,0%
Bayern	9	147	96	65,3%
Berlin	3	48	21	43,8%
Brandenburg	4	37	19	51,4%
Bremen	1	2		0,0%
Hamburg	2	30	12	40,0%
Hessen	9	106	76	71,7%
Mecklenburg-Vorpommern	2	12	8	66,7%
Niedersachsen	4	54	33	61,1%
Nordrhein-Westfalen	20	457	208	45,5%
Rheinland-Pfalz	14	199	82	41,2%
Saarland	5	74	35	47,3%
Sachsen	6	40	21	52,5%
Sachsen-Anhalt	1	10	10	100,0%
Schleswig-Holstein	6	362	231	63,8%
Thüringen	5	80	41	51,3%
Gesamt	103	1.838	1.019	55,4%

Tabelle 110: Arbeitsplätze in **geplanten** Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern

Die Planungen sind aber offensichtlich zum Teil noch vage, oder aber der WfbM selbst nicht im einzelnen bekannt (vgl. Tabelle 110 oben). Jedenfalls haben sich nur 103 der 135 WfbM mit geplanten Integrationsprojekten zur beabsichtigten Zahl der Arbeitsplätze geäußert. Da-

nach würden insgesamt rund 1.800 Arbeitsplätze entstehen, davon rund 1.000 (55 %) für schwerbehinderte Menschen.

Die bereits bisher bei Integrationsprojekten der WfbM-Träger vorhandenen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, aber auch die noch geplanten, haben bereits eine beachtliche Größenordnung erreicht. Trägereigene Integrationsprojekte stehen außerdem in positivem Zusammenhang mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt jedoch nicht nur Integrationsprojekte von WfbM-Trägern, sondern unabhängig davon weitere Integrationsprojekte, die zumindest potentiell ebenfalls Übergangsmöglichkeiten für WfbM-Beschäftigte bieten.

Nach den vorliegenden Angaben der Länder hat sich die Zahl der Integrationsprojekte (IP) sowie die Zahl der in ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen (SB) von 2001 bis 2006 stark erhöht. Besonders rasant war der Anstieg in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern.

	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	IP	SB	IP	SB	IP	SB	IP	SB	IP	SB	IP	SB
Bundesland	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Baden-Württemberg	6	88	16	234	32	468	52	763	52	813	50	811
Bayern	—	—	78	1.099	79	1.109	73	1.033	79	1.436	81	1.562
Berlin	—	—	—	—	—	—	—	—	17	266	20	305
Brandenburg	15	135	25	212	26	228	27	192	24	195	23	214
Bremen ²⁰¹	1	—	1	—	1	—	1	—	1	—	1	—
Hamburg	0	0	0	0	11	118	12	128	9	100	9	88
Hessen	16	250	31	345	37	445	38	526	38	611	40	676
Mecklenburg-Vorpommern	1	2	3	13	4	35	6	61	7	46	11	65
Niedersachsen												
Nordrhein-Westfalen	3	48	56	812	69	708	86	856	117	1.035	96	1.139
Rheinland-Pfalz	8	109	10	154	17	235	28	313	39	359	40	378
Saarland	3	28	3	28	3	28	5	56	6	59	6	59
Sachsen												
Sachsen-Anhalt ²⁰²	3	45	5	40	7	57	8	73	10	89	13	89
Schleswig-Holstein	2	16	4	56	11	98	14	153	17	189	16	171
Thüringen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der Angaben	58	721	232	2.393	297	3.529	350	4.154	416	5.198	406	5.557

*Tabelle 111: Integrationsprojekte und schwerbehinderte Beschäftigte in Integrationsprojekten
2001-2006 nach Bundesländern (Länderangaben, Stand 03.09.2008)*

Die folgende Tabelle gibt für das Jahr 2006 den Anteil der Schwerbehinderten an den in Integrationsprojekten Beschäftigten insgesamt an, ferner die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Frauen und deren Anteil an den schwerbehinderten Beschäftigten.

201 Daten zu 2006 zu Schwerbehinderten und schwerbehinderten Frauen liegen Sozialhilfeträger nicht vor. Auf dem Territorium des Landes Bremen gibt es im übrigen ein weiteres Integrationsprojekt, es gehört allerdings zu einem Träger aus Niedersachsen.

202 Die Reduzierung der Arbeitsplätze resultiert aus Insolvenzverfahren.

Integrationsprojekte	Arbeitsplätze in Integrationsprojekten					
	insgesamt	darunter: Schwerbehinderte				
		insgesamt	darunter: Frauen			
Bundesland	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	50	1.337	811	60,7%	324	40,0%
Bayern	81	2.770	1.562	56,4%	626	40,1%
Berlin	20	686	305	44,5%	136	44,6%
Brandenburg	23	5.345	214	4,0%	67	31,3%
Bremen ²⁰³	1	10	—	—	—	—
Hamburg	9	204	88	43,1%	39	44,3%
Hessen	40	1.275	676	53,0%	279	41,3%
Mecklenburg-Vorpommern	11	116	65	56,0%	21	32,3%
Niedersachsen						
Nordrhein-Westfalen	96	2.806	1.139	40,6%	382	33,5%
Rheinland-Pfalz	40	1.004	378	37,6%	129	34,1%
Saarland ²⁰⁴	6	116	59	50,9%	—	—
Sachsen						
Sachsen-Anhalt	13	143	89	62,2%	51	57,3%
Schleswig-Holstein	16	467	171	36,6%	68	39,8%
Thüringen	0	0	0		0	
Gesamt	406	16.279	5.557	²⁰⁵ 34,2%	2.122	²⁰⁶ 38,6%

Tabelle 112: Integrationsprojekte sowie in ihnen beschäftigte Schwerbehinderte 2006, nach Bundesländern (Länderangaben, Stand 17.07.2008)

Der von con_sens empfohlene verstärkte Ausbau von Integrationsprojekten²⁰⁷ hat also stattgefunden. Es bleiben aber einige Fragen offen:

- Vermutlich wurden zahlreiche schon länger bestehende Integrationsprojekte mit dem Inkrafttreten des SGB IX sozusagen umfirmiert und dann auch entsprechend statistisch ausgewiesen.
- In welchem Umfang die Integrationsprojekte tatsächlich auch für Menschen mit Behinderung aus WfbM genutzt werden können, kann hier nicht beziffert werden. Die Schätzung, es könnten bis 2010 in Integrationsprojekten 4.000 Menschen beschäftigt werden, die ansonsten in einer WfbM beschäftigt würden²⁰⁸, kann an Hand der jetzigen Bestandserhebung nicht überprüft werden, da unter anderem nicht spezifiziert ist, ob diese 4.000 Personen aus der WfbM in solche Integrationsprojekte übergehen sollten oder ob es sich auch um Personen handelt, die von vornherein alternativ zur WfbM in einem Integrationsprojekt beschäftigt werden. Jedenfalls ist die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung bei 482 WfbM ermittelte Zahl von 143 WfbM-Beschäftigten, die im 5-Jahreszeitraum 2002 bis 2006 aus der WfbM in Integrationsprojekte übergingen (vgl. Abschnitt 4.7.5.8, S. 128), zwar beachtlich, erreicht aber nicht annähernd die angesprochene Größenordnung und liegt im Vergleich zu der nur für das Jahr 2001 (allerdings für alle WfbM) genannten Zahl von 82 Übergängen aus der WfbM in Integrationsprojekte²⁰⁹ sogar unter dem Niveau von 2001.
- Nach dem „Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“²¹⁰ waren **2005** insgesamt 6.333

203 Daten zu 2006 zu Schwerbehinderten und schwerbehinderten Frauen liegen Sozialhilfeträger nicht vor.

204 Daten zu 2006 zu schwerbehinderten Frauen liegen Sozialhilfeträger nicht vor.

205 Bremen wurde bei der Berechnung der Quote nicht berücksichtigt.

206 Das Saarland wurde bei der Berechnung der Quote nicht berücksichtigt.

207 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 58).

208 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 58).

209 (Hartmann und Hammerschick 2003, S. 58).

210 (Bundesregierung 2007, S. 2.3.4).

schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten beschäftigt, darunter 4.550 aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (3.669 Personen mit einer körperlichen Behinderung, 1.947 mit einer seelischen und 717 mit einer geistigen Behinderung). Unter ihnen gab es 258 Personen, die zuvor in einer WfbM beschäftigt waren²¹¹, sowie 85 Absolventinnen und Absolventen einer Schule mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Behinderung“.

- Im Jahr **2006** waren 17.711 Menschen in Integrationsprojekten beschäftigt, darunter 6.288 (35,5 %) Schwerbehinderte, von denen 5.497 zur Zielgruppe der besonders betroffenen Schwerbehinderten nach § 132 Abs. 2 SGB IX gehörten (3.366 Personen mit körperlicher Behinderung, 2.021 mit seelischer Behinderung, 901 mit geistiger Behinderung). Darunter befanden sich 268 Personen, die zuvor in einer WfbM beschäftigt waren, und 106 Abgängerinnen und Abgänger einer Schule mit Förderschwerpunkt „Geistige Behinderung“.²¹²
- Das sind im Jahr 2005 zusammen 343 bzw. im Jahr 2006 zusammen 374 Personen, für die man sagen kann, daß Integrationsprojekte insoweit als Alternative zur Werkstattbeschäftigung wirksam geworden sind: ein Anteil von 7,5 % an allen 2005 bzw. von 6,8 % an allen 2006 in Integrationsprojekten beschäftigten besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen.

211 Diese Zahl ist nicht unmittelbar mit den von den WfbM berichteten Übergängen aus der WfbM in Integrationsprojekte vergleichbar, da die Quelle keine Angaben darüber enthält, wie weit die Zugehörigkeit zur WfbM zurückliegt, und insofern als über die Jahre kumulierte Angabe aufzufassen ist; dies gilt auch für den folgenden Abschnitt zum Jahr 2006.

212 (BIH 2007, S. 23f)

4.9 Zu Fragen der Zusammenarbeit

In diesem Abschnitt geht es um die Zusammenarbeit von Akteuren in unterschiedlichen Feldern und auf unterschiedlichen Ebenen:

- In Verbindung mit Aufnahmen in die WfbM um die Zusammenarbeit der WfbM mit „vorge-lagerten“ Einrichtungen wie Schulen und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation;
- im Zusammenhang mit Aufnahmen, aber auch Förderung von Übergängen um die Zusammen-
arbeit im Fachausschuss;
- im Zusammenhang mit dem Übergang Schule-Beruf um die Abstimmung zwischen Sozial-
hilfeträger und Schulverwaltung;
- im Zusammenhang mit der Förderung des Übergangs aus der WfbM um (vertragliche) Re-
gelungen zwischen Sozialhilfeträger und WfbM;
- im Zusammenhang mit der Herstellung von Transparenz bezüglich Zu- und Abgängen in
WfbM sowie im Blick auf Übergänge aus der WfbM um Regelungen zur Dokumentation
(und deren Auswertung) zwischen Sozialhilfeträger und WfbM.

4.9.1 Zusammenarbeit der WfbM mit Schulen

Von 470 WfbM liegen Auskünfte zur Frage vor, ob sie **Informations- und Orientierungsan-gebote an Sonderschulen/Förderschulen** machen.

Insgesamt rund 91 % der WfbM bejahen solche Angebote. Damit kann man von einem weit-gehend flächendeckenden Angebot der WfbM sprechen. Etwas niedriger liegen die Anteile in Baden-Württemberg und im Saarland.

Bundesland	WfbM		
	insgesamt	darunter: mit Informationsangeboten	
	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	50	39	78,0%
Bayern	72	67	93,1%
Berlin	16	16	100,0%
Brandenburg	25	25	100,0%
Bremen	3	3	100,0%
Hamburg	4	4	100,0%
Hessen	36	31	86,1%
Mecklenburg-Vorpommern	14	14	100,0%
Niedersachsen	47	43	91,5%
Nordrhein-Westfalen	79	74	93,7%
Rheinland-Pfalz	26	23	88,5%
Saarland	9	6	66,7%
Sachsen	34	32	94,1%
Sachsen-Anhalt	12	12	100,0%
Schleswig-Holstein	21	18	85,7%
Thüringen	22	19	86,4%
Gesamt	470	426	90,6%

Tabelle 113: Informations-/Orientierungsangebote der WfbM für Sonderschulen/Förderschulen, nach Bundesländern

Von 465 WfbM gibt es Angaben zur Frage, ob es **besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit** zwischen der WfbM und Sonderschulen/Förderschulen der Region gibt.

Solche intensivere Zusammenarbeit ist (mit Ausnahme des Saarlandes) ebenfalls sehr weit verbreitet, nämlich bei 325 (rund 70 %) der WfbM. Interessant ist der niedrigere Anteil in Baden-Württemberg: Zwar sind in die dort eingeführten Berufswegekonferenzen die WfbM häufig einbezogen, aber offenbar nicht grundsätzlich – die Berufswegekonferenzen zielen gerade nicht von vornherein auf die WfbM.

Bundesland	WfbM		
	insgesamt	darunter:	
		Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit mit Schulen	
	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	50	33	66,0%
Bayern	72	57	79,2%
Berlin	16	11	68,8%
Brandenburg	23	20	87,0%
Bremen	3	3	100,0%
Hamburg	3	2	66,7%
Hessen	36	27	75,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14	10	71,4%
Niedersachsen	47	29	61,7%
Nordrhein-Westfalen	76	57	75,0%
Rheinland-Pfalz	26	14	53,8%
Saarland	10	1	10,0%
Sachsen	35	19	54,3%
Sachsen-Anhalt	12	10	83,3%
Schleswig-Holstein	21	17	81,0%
Thüringen	21	15	71,4%
Gesamt	465	325	69,9%

Tabelle 114: Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen WfbM und Schule, nach Bundesländern

Seit wann diese Zusammenarbeit besteht, läßt sich für 280 der 325 WfbM (86 %) aufschlüsseln. Dabei zeigt sich, daß die Intensität der Zusammenarbeit offenbar seit Mitte der 1990er Jahre deutlich zugenommen hat: Vor 1990 sowie zwischen 1990 und 1994 begann bei jeweils 19 % der WfbM diese Zusammenarbeit. Ein Drittel der WfbM begann mit dieser Zusammenarbeit zwischen 1995 und 2000, weitere 22 % zwischen 2001 und 2005 – und 8 % unmittelbar im Jahr 2006 bzw. dem Erhebungsjahr 2007. Damit läßt sich festhalten, daß für knapp ein Drittel der WfbM solche intensiveren Formen der Zusammenarbeit noch relatives Neuland sind, während gut zwei Drittel auf eine inzwischen langjährige Erfahrung zurückblicken.

Inwieweit dabei eine **Abstimmung mit der Arbeitsagentur** erfolgt, läßt sich für 292 WfbM (von 325) angeben. Bei insgesamt 29 % der WfbM gibt es *keine*, bei 25 % eine eher *sporadische* und bei 46 % eine *regelmäßige* Abstimmung mit der Arbeitsagentur. Vergleichsweise häufig von fehlender Abstimmung berichten die WfbM in Berlin (5 von 11), Rheinland-Pfalz (8 von 13), Sachsen-Anhalt (5 von 10) und Schleswig-Holstein (6 von 15).

Abstimmung der Zusammenarbeit bedeutet aber noch nicht **Beteiligung der Arbeitsagentur** an der regelmäßigen Zusammenarbeit mit den Schulen. Für 287 WfbM läßt sich dazu eine Aussage treffen. Bei gut der Hälfte der WfbM (154 von 287, das sind 54 %) ist die Arbeitsagentur an der Zusammenarbeit mit den Schulen beteiligt, bei knapp der Hälfte der WfbM ist dies andererseits nicht der Fall. Deutlich häufiger findet sich eine Beteiligung der Arbeitsagenturen bei den WfbM in Baden-Württemberg (20 von 32), Hessen (13 von 20) und Nordrhein-Westfalen (37 von 55). Deutlich seltener beteiligt ist die Arbeitsagentur in Berlin (4 von 11), Mecklenburg-Vorpommern (4 von 10), Rheinland-Pfalz (3 von 12) und Schleswig-Holstein (5 von 14).

4.9.2 Zusammenarbeit mit Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation

457 (von 482) WfbM haben sich zu der Frage geäußert, ob es besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit mit Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation gibt.

Insgesamt gut zwei Drittel der WfbM bejahten eine solche Zusammenarbeit. Noch deutlich häufiger ist dies in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen der Fall, hingegen erheblich seltener in Bayern und Sachsen.

Bundesland	WfbM		
	insgesamt	darunter: Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit mit Einrichtungen der med. Reha	
	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	48	31	64,6%
Bayern	71	41	57,7%
Berlin	16	10	62,5%
Brandenburg	25	18	72,0%
Bremen	2	1	50,0%
Hamburg	4	4	100,0%
Hessen	34	25	73,5%
Mecklenburg-Vorpommern	14	11	78,6%
Niedersachsen	46	32	69,6%
Nordrhein-Westfalen	73	54	74,0%
Rheinland-Pfalz	26	19	73,1%
Saarland	10	6	60,0%
Sachsen	33	18	54,5%
Sachsen-Anhalt	12	10	83,3%
Schleswig-Holstein	21	15	71,4%
Thüringen	22	17	77,3%
Gesamt	457	312	68,3%

Tabelle 115: Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen WfbM und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation, nach Bundesländern

Für 234 (75 %) der 312 WfbM, die regelmäßig mit Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation zusammenarbeiten, läßt sich aufschlüsseln, seit wann diese Zusammenarbeit besteht: Für 23 % begann diese Zusammenarbeit vor 1990, für 17 % zwischen 1990 und 1994. Einen „Schub“ gab es mit 35 % zwischen 1995 und 2000, weitere 21 % kamen zwischen 2001 und 2005 hinzu. Erst seit ganz kurzem, nämlich seit 2006, besteht die Zusammenarbeit schließlich bei 3 % der WfbM.

4.9.3 Zusammenarbeit im Fachausschuss

465 WfbM haben eine Angabe zur **Zahl der Fachausschuss-Sitzungen im Jahr 2006** gemacht.

Bei acht WfbM (davon sechs in Baden-Württemberg) hat überhaupt keine Sitzung stattgefunden. Bei knapp der Hälfte der WfbM fanden eine bis drei Sitzungen statt, bei jeweils rund einem Viertel der WfbM vier Sitzungen bzw. mehr als vier Sitzungen.

Fachausschuss-Sitzungen 2006	WfbM	
	Anzahl	Anteil
keine Sitzung	8	1,7%
1 Sitzung	49	10,5%
2 Sitzungen	90	19,4%
3 Sitzungen	77	16,6%
4 Sitzungen	118	25,4%
mehr als 4 Sitzungen	123	26,5%
Gesamt	465	100,0%

Tabelle 116: Fachausschuss: Anzahl Sitzungen im Jahr 2006

Bei neun WfbM gab es im Jahr 2006 jeweils mehr als zwölf Fachausschuss-Sitzungen, der Spitzenwert lag bei 24 Sitzungen. Alle diese WfbM haben um oder deutlich über 1.000 Beschäftigte.

Zur **Zahl der Einzelfälle**, die üblicherweise Gegenstand der Fachausschuss-Sitzungen sind, liegen Angaben von 460 WfbM vor.

Die Fachausschuss-Sitzungen weisen zum großen Teil eine hohe „Dichte“ in Bezug auf die Zahl der zu besprechenden Einzelfälle auf. Bei über der Hälfte der WfbM sind mehr als 20 Einzelfälle Gegenstand einer Fachausschuss-Sitzung.

Einzelfälle pro Fachausschuss-Sitzung	WfbM	
	Anzahl	Anteil
1-10 Fälle	57	12,4%
11-20 Fälle	162	35,2%
21-40 Fälle	160	34,8%
mehr als 40 Fälle	81	17,6%
Gesamt	460	100,0%

Tabelle 117: Fachausschuss: Anzahl Einzelfälle pro Sitzung

Es ist im übrigen keineswegs so, daß dort, wo es mehr Fachausschuss-Sitzungen gibt, weniger Einzelfälle pro Sitzung besprochen werden – eher ist es genau umgekehrt. Tatsächlich hängt die Anzahl der pro Sitzung besprochenen Einzelfälle in erster Linie von der Größe der WfbM ab: Je größer die WfbM, desto mehr Einzelfälle pro Fachausschuss-Sitzung.

Einzelfälle pro Fachausschuss- Sitzung	WfbM-Größenklassen 2006												Gesamt	
	unter 120		120-239		240-359		360-479		480-599		600 und mehr			
	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil	Anz.	Anteil
1-10 Fälle	28	50,9%	14	14,1%	6	7,5%	7	8,4%	2	4,3%	0	0,0%	57	12,4%
11-20 Fälle	18	32,7%	55	55,6%	37	46,3%	27	32,5%	8	17,0%	17	17,7%	162	35,2%
21-40 Fälle	5	9,1%	24	24,2%	31	38,8%	37	44,6%	26	55,3%	37	38,5%	160	34,8%
mehr als 40 Fälle	4	7,3%	6	6,1%	6	7,5%	12	14,5%	11	23,4%	42	43,8%	81	17,6%
Gesamt	55	100,0%	99	100,0%	80	100,0%	83	100,0%	47	100,0%	96	100,0%	460	100,0%

Tabelle 118: Fachausschuss: Anzahl Einzelfälle pro Sitzung nach Größe der WfbM

Angesichts der hohen „Einzelfalldichte“ in den Fachausschuss-Sitzungen überrascht es nicht, daß es verhältnismäßig selten zur **Anhörung Betroffener selbst** (oder ihrer gesetzlichen Vertreterinnen/Vertreter) im Fachausschuss kommt.

Bei rund zwei Drittel der WfbM kam dies im Jahr 2006 gar nicht vor, bei rund zehn Prozent der WfbM in einem einzigen Fall. Etwa ein Viertel der WfbM berichtete von Anhörungen Betroffener in mehr als einem Fall. Die von zwei WfbM genannten Höchstwerte lagen bei 92 und 60 Anhörungen Betroffener.

Anhörungen Betroffener im Fachausschuss 2006	WfbM	
	Anzahl	Anteil
in keinem Fall	314	65,1%
in 1 Fall	50	10,4%
in 2-4 Fällen	75	15,6%
in mehr als 4 Fällen	43	8,9%
Gesamt	482	100,0%

Tabelle 119: Fachausschuss: Anhörung Betroffener im Jahr 2006

In § 2 Abs. 1 der WVO ist vorgesehen, daß **Sachverständige im Fachausschuss beteiligt** werden können. Zu Sachverständigen in diesem Sinne sind auch Integrationsfachdienste zu zählen.

Zur Beteiligung von Sachverständigen im Fachausschuss in verschiedenen Phasen haben jeweils rund 50 bis 60 WfbM (von 482) keine Angabe gemacht (vgl. letzte Spalte der folgenden Tabelle). Bei grob einem Drittel der WfbM werden Sachverständige nie beteiligt. Andererseits ist der relativ hohe Anteil von WfbM, die angaben, Sachverständige würden „immer“ beteiligt, eher überraschend. Der Sachverhalt läßt sich aber im Rahmen der Werkstättenbefragung nicht näher aufklären, da beispielsweise nicht erfragt wurde, um welche Sachverständige es sich dabei im einzelnen handelt.

Zeitpunkt	Häufigkeit der Beteiligung von Sachverständigen								WfbM insgesamt (= 100 %)
	nie		selten		häufig		immer		
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl
im Vorverfahren nach § 2 Abs. 2 WVO	134	31,0%	123	28,5%	71	16,4%	104	24,1%	432
am Ende des Eingangsverfahrens	156	36,3%	150	34,9%	46	10,7%	78	18,1%	430
am Ende desGrundkurses BBB	162	37,6%	141	32,7%	49	11,4%	79	18,3%	431
am Ende des Aufbaukurses BBB	135	31,3%	144	33,3%	65	15,0%	88	20,4%	432
während Maßnahme im AB	144	34,3%	174	41,4%	52	12,4%	50	11,9%	420

Tabelle 120: Fachausschuss: Beteiligung von Sachverständigen zu verschiedenen Zeitpunkten

Betrachtet man die unterschiedlichen Zeitpunkte, dann werden vergleichsweise am häufigsten Sachverständige im Vorverfahren sowie am Ende des Berufsbildungsbereichs beteiligt, insgesamt am seltensten (76 % „nie“ oder „selten“) während einer Maßnahme im Arbeitsbereich.

Inwieweit Integrationsfachdienste in den Fachausschuss einbezogen werden, war Gegenstand des Abschnitts 4.8.5 (S. 139; allerdings ohne Zuordnung zu einem der hier aufgeführten „Zeitpunkte“).

Auf die Klärung, ob die Werkstatt der geeignete Ort der beruflichen Teilhabe ist, richtet sich das **Verfahren nach § 2 Abs. 2 WVO**²¹³ im Zusammenhang mit der Aufnahme in eine WfbM. Damit verbindet sich die Erwartung besonders seitens der Sozialhilfeträger, das Verfahren als Steuerungsinstrument zur Vermeidung der Aufnahme solcher Personen wirksam zu machen, für die es Alternativen zur WfbM gibt.

444 (von 482) WfbM haben die Frage beantwortet, ob dieses Verfahren regelmäßig durchgeführt wird.

Danach wird bei rund einem Fünftel der WfbM das Verfahren nach § 2 Abs. 2 WVO *nicht* regelmäßig durchgeführt. Auffällig ist hier vor allem Berlin, wo nur sechs von 16 WfbM angaben, das Verfahren werde regelmäßig durchgeführt. Zur Begründung, warum das Verfahren nicht durchgeführt werde, verwiesen mehrere WfbM aus Berlin explizit auf eine Berliner Sonderregelung, wonach der Fachausschuss erst nach dem Eingangsverfahren zusammentrete.

Bundesland	WfbM		
	insgesamt	darunter: Verfahren nach § 2 Abs. 2 WVO regelmäßig durchgeführt	
	Anzahl	Anzahl	Quote
Baden-Württemberg	47	36	76,6%
Bayern	67	53	79,1%
Berlin	16	6	37,5%
Brandenburg	24	23	95,8%
Bremen	2	2	100,0%
Hamburg	4	2	50,0%
Hessen	34	28	82,4%
Mecklenburg-Vorpommern	13	12	92,3%
Niedersachsen	43	39	90,7%
Nordrhein-Westfalen	79	61	77,2%
Rheinland-Pfalz	24	22	91,7%
Saarland	9	8	88,9%
Sachsen	31	24	77,4%
Sachsen-Anhalt	10	10	100,0%
Schleswig-Holstein	20	19	95,0%
Thüringen	21	19	90,5%
Gesamt	444	364	82,0%

Tabelle 121: Fachausschuss: Durchführung des Verfahrens nach § 2 Abs. 2 WVO, nach Bundesländern

Inwieweit sich das Vorverfahren, soweit es regelmäßig durchgeführt wird, damit auch als wirksames Steuerungsinstrument im Sinne der Sozialhilfeträger erweist, kann im Rahmen der Werkstättenbefragung nicht weiter geklärt werden.

213 „Der Fachausschuss gibt vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen.“

4.9.4 Abstimmung zwischen Sozialhilfeträgern und Schulverwaltung

In das Handlungsfeld Schule-Beruf sind unterschiedliche Institutionen involviert. Aus Sicht des Sozialhilfeträgers kann es, gerade im Blick auf die Förderung von Alternativen zur Aufnahme in eine WfbM, sinnvoll sein, eine Abstimmung mit der Schulverwaltung zu suchen.

In der Länderbefragung wurde daher die Frage gestellt, inwieweit es solche Kooperations- und Abstimmungsbemühungen gibt. Aus den von 14 Bundesländern vorliegenden Auskünften ergibt sich folgendes Bild:

- Eine „etablierte“ Koordination auf behördlicher Ebene gibt es in zwei Bundesländern (Baden-Württemberg und Hamburg).
- Eine Abstimmung eher auf unterer Ebene gibt es in drei Bundesländern (Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz), in zweien davon an ein Modellprojekt gebunden.
- In den Anfängen oder in Planung steckt eine Abstimmung in zwei Bundesländern (Brandenburg, Landschaftsverband Rheinland in Nordrhein-Westfalen).
- In den übrigen Ländern gibt es eine Koordination und Abstimmung zwischen Sozialhilfeträger und Schulverwaltung noch nicht.

Bundesland	Art der Kooperation und Abstimmung
Baden-Württemberg	Strukturierte Kooperation: Teilhabeausschuss (im Rahmen der Aktion 1000) unter Beteiligung des Kultusministerium; Arbeitsausschuss Schule (KVJS, KM, Regierungspräsidien und Schulen). Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Projektbezogene Kooperation.
Bayern	seit 2007 Modellprojekt „Übergang Förderschule Beruf“
Berlin	keine
Brandenburg	Bildung einer Arbeitsgruppe "Übergang Schule-Beruf" ab 01/08
Bremen	keine
Hamburg	Koordination des Übergangs Schule in den Beruf für unter 25jährige in der AG Zusammenarbeit (ARGE SGB II, Arbeitsagentur, Schulbehörde und Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz. Beratung Agentur für Arbeit in den Abgangsklassen
Hessen	keine
Mecklenburg-Vorpommern	Teilnahme an Elternversammlungen; Praktikumsplätze für Schüler; Gespräche mit Schulleitungen; Betriebsbesichtigungen; wöchentliche Betriebspraktika (Initiativen vor Ort)
Niedersachsen	
Nordrhein-Westfalen: LWL	keine
Nordrhein-Westfalen: LVR	in Planung
Rheinland-Pfalz	Im Rahmen des Förderprojektes des Bundes Job 4000 gibt es in zwei Regionen des Landes Kooperationen zwischen den Förderschulen, dem IFD und der Arbeitsverwaltung im Zusammenhang mit dem Übergang Schule Beruf als Alternative zur WfbM.
Saarland	Systematische und standardisierte Kooperationen mit der Schulverwaltung existieren nicht. Als Alternativen zur Aufnahme in die WfbM werden insbesondere bereits seit 1995 flächendeckend sog. Arbeitstrainingsprojekte für psychisch behinderte Menschen und seit dem 1.7.2004 das Modellprojekt Virtuelle Werkstatt für seelisch behinderte Menschen durch das Land initiiert und finanziert.
Sachsen	
Sachsen-Anhalt	keine
Schleswig-Holstein	keine
Thüringen	keine

Tabelle 122: Kooperation und Abstimmung zwischen Sozialhilfeträger und Schulverwaltung bzgl. Alternativen zur Aufnahme in einer WfbM

4.9.5 Regelungen zwischen Sozialhilfeträgern und WfbM zur Übergangsförderung

Unstreitig scheinen Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Interesse der Sozialhilfeträger zu liegen. Eine unmittelbare Möglichkeit, sich hier fördernd zu betätigen, hat der Sozialhilfeträger – abgesehen von der Arbeit im Fachausschuss – nicht. Jedoch kann er in seiner Rolle als Leistungsträger und Verhandlungs- und Vertragspartner der WfbM Regelungen anstreben, die mittelbar zur Förderung von Übergängen beitragen.

Die Länderbefragung enthielt daher Fragen

- zu Zielvereinbarungen des Sozialhilfeträgers mit den WfbM bezüglich Übergangsaktivitäten und -ergebnissen;
- zur Berücksichtigung expliziter Stellenanteile zur Förderung des Übergangs in den vereinbarten Vergütungssätzen;
- zu weiteren/anderen finanziellen Regelungen mit den WfbM zur Förderung von Übergängen.

Aus der folgenden Übersicht geht hervor,

- daß in sechs Bundesländern Zielvereinbarungen mit den WfbM bezüglich konkreter Aktivitäten zur Förderung des Übergangs abgeschlossen wurden, davon in vier Fällen verbunden mit einer Zielvorgabe hinsichtlich der Zahl der Übergänge;
- daß in drei Bundesländern explizite Stellenanteile zur Übergangsförderung in den Entgeltsätzen berücksichtigt sind, wobei diese Regelung in einem Fall bereits wieder ausgelaufen ist.

Bundesland	Zielvereinbarungen des Sozialhilfeträgers mit den WfbM bzgl.		Entgeltsätze: explizite Stellenanteile zur Förderung des Übergangs		
	konkreten Aktivitäten zur Förderung des Übergangs	der Zahl überzuleitender Fälle (in einem bestimmten Zeitraum)	Ja/Nein	Wenn Ja: Geltungsdauer	
				seit	bis
Baden-Württemberg	k.A. ²¹⁴	k.A.	—	—	—
Bayern	•	•	•	k.A.	k.A.
Berlin	—	—	—	—	—
Brandenburg	k.A.	k.A.	—	—	—
Bremen	—	—	—	—	—
Hamburg	•	•	—	—	—
Hessen	•	•	•	2001	unbefristet
Mecklenburg-Vorpommern	—	—	—	—	—
Niedersachsen	—	—	—	—	—
Nordrhein-Westfalen	•	—	—	—	—
Rheinland-Pfalz	•	—	—	—	—
Saarland	•	•	•	2001	2005
Sachsen	—	—	—	—	—
Sachsen-Anhalt	—	—	—	—	—
Schleswig-Holstein	—	—	—	—	—
Thüringen	—	—	—	—	—

Tabelle 123: Zielvereinbarungen der Sozialhilfeträger mit den WfbM bzgl. Übergangsförderung sowie Berücksichtigung von expliziten Stellenanteilen zur Übergangsförderung in den Entgeltsätzen

Außer der Finanzierung von Stellenanteilen zur Übergangsförderung haben sechs Länder weitere finanzielle Regelungen angegeben, die den Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern sollen:

²¹⁴ Die in Baden-Württemberg vereinbarten „Gemeinsamen Grundlagen ...“ (Teilhabeausschuss Baden-Württemberg 2007) sind aber als Rahmenzielvereinbarung zu werten.

weitere finanzielle Regelungen/Vereinbarungen mit den WfbM zur Förderung des Übergangs				
Bundesland	Ja/Nein	Wenn Ja:		
		Art der Regelung	Geltungsdauer	
			seit	bis
Baden-Württemberg	—			
Bayern	•	Projekt QUBI 2001-2007	2001	2007
Berlin	—			
Brandenburg	—			
Bremen	—			
Hamburg	—			
Hessen	•	In den WfbM, in denen in der Vergangenheit keine FBI-Stellen vereinbart wurden, hat der LWV für die Zeit der übergangsfördernden Maßnahme auf einem Außenarbeitsplatz die volle Vergütung gezahlt.	Anfang 1990er	
Mecklenburg-Vorpommern	•	Runderlass des Sozialministeriums M-V Nr. 09/2003: Richtlinie des Integrationsamtes zur Förderung des Übergangs aus Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in M-V	09/2003	12/2008
Niedersachsen				
Nordrhein-Westfalen: LVR	•	Unterstützendes Modell zum Übergang von Mitarbeiter/inne/n der rheinischen WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	01.01.2002	31.12.2003
Nordrhein-Westfalen: LWL	•	zukünftig Personalkosten für Integrationsassistenten	?	
Rheinland-Pfalz	•	Im Rahmen des Projektes „Budget für Arbeit“ wird im Rahmen des Überganges auf den 1. Arbeitsmarkt der Vergütungssatz für 6 Wochen weiter gezahlt.	k.A.	k.A.
Saarland	•	spezielle Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 75 SGB XII; bis 2005 gab es unterschiedliche andere Finanzierungsregelungen (gesonderte Stellenfinanzierung und Einrechnung in Vergütungssatz der WfbM)	01.01.2006	unbefristet
Sachsen				
Sachsen-Anhalt	—			
Schleswig-Holstein	—			
Thüringen	—			

Tabelle 124: Weitere finanzielle Regelungen der Sozialhilfeträger mit den WfbM zur Förderung des Übergangs

Dabei handelt es sich im Falle Bayerns um ein (inzwischen ausgelaufenes) ESF-finanziertes Modellprojekt. In einem weiteren Fall ist die Regelung ebenfalls bereits ausgelaufen.

4.9.6 Länderspezifische Dokumentation

Eine wesentliche Voraussetzung für eigenes Handeln hinsichtlich der Zugänge in WfbM und der Übergangsförderung liegt für die Sozialhilfeträger in der Transparenz des Geschehens, in einer soliden Informationsgrundlage.

Die Länderbefragung enthielt daher Fragen

- zu Vorgaben an die WfbM zur Dokumentation hinsichtlich Platzbelegung, Zugängen und Abgängen gibt;
- zur landesweiten Dokumentation von Übergängen aus den WfbM.

In neun Bundesländern gibt es nach den vorliegenden Auskünften seit mindestens drei Jahren Vorgaben an die WfbM zur Dokumentation von Platzbelegung, Zugängen und Abgängen. Diese Informationen werden in der Regel jährlich abgefragt, die Informationen aus den WfbM werden auch zusammengeführt.

Fünf Bundesländer machen solche Dokumentationsvorgaben nicht.

Bundesland	Vorgaben an die WfbM zur Dokumentation hinsichtlich Platzbelegung, Zugängen, Abgängen			
	Ja/Nein	Wenn Ja:		
		seit	Turnus	Zusammenführung der Informationen aus den WfbM
Baden-Württemberg	—			
Bayern	•	1989	jährlich	•
Berlin	•	2000	jährlich	•
Brandenburg	—			
Bremen	•	1999	jährlich	•
Hamburg	•	2003	jährlich	•
Hessen	•	Ende 1990er	jährlich	•
Mecklenburg-Vorpommern	—			
Niedersachsen				
Nordrhein-Westfalen: LVR	—			
Nordrhein-Westfalen: LWL	•	1993	ca. alle 4 Monate	•
Rheinland-Pfalz	•	2004	jährlich	•
Saarland	•	1997	jährlich zum 31.12.	•
Sachsen				
Sachsen-Anhalt	—			
Schleswig-Holstein	•	2002	jährlich zum 31.12.	•
Thüringen	—			

Tabelle 125: Dokumentationsvorgaben an die WfbM, nach Bundesländern

Eine landesweite Dokumentation von Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bejahen sieben Länder. Die Erfassung erfolgt in der Regel ebenfalls jährlich und wird dann auch zu einer Zusammenführung der Informationen aus den WfbM genutzt.

In sieben Ländern gab es nach deren Angaben keine landesweite Dokumentation von Übergängen.

Damit scheint sich die Situation im Blick auf die Herstellung von Transparenz bezüglich der Übergänge aus WfbM gegenüber dem Jahr 2001²¹⁵ kaum verbessert zu haben.

215 (Detmar u. a. 2002, S. 136).

Bundesland	Werden Übergänge aus der Werkstatt landesweit dokumentiert?			
	Ja/Nein	Wenn Ja:		
		seit	Turnus	Zusammenführung der Informationen aus den WfbM
Baden-Württemberg	—			
Bayern	—			
Berlin	•	2000	jährlich	•
Brandenburg	—			
Bremen	•	1999	jährlich	•
Hamburg	•	2003	jährlich	•
Hessen	•	Ende 1990er	jährlich	•
Mecklenburg-Vorpommern	—			
Niedersachsen				
Nordrhein-Westfalen: LVR	—			
Nordrhein-Westfalen: LWL	—			
Rheinland-Pfalz	•	2004	jährlich	•
Saarland	•	1998	vierteljährig	•
Sachsen				
Sachsen-Anhalt	—			
Schleswig-Holstein	•	2002	jährlich zum 31.12.	•
Thüringen	—			

Tabelle 126: Dokumentation von Übergängen, nach Bundesländern

Insgesamt ergibt sich das Bild, daß einige Länder (bzw. überörtliche Sozialhilfeträger) sich offenbar recht systematisch eine Informationsgrundlage für eigenes Handeln verschaffen – wobei offen bleibt, inwieweit dabei wiederum länderübergreifend einheitliche Kriterien verwendet werden –, zahlreiche andere aber nicht. Daß im Grunde ein Interesse an einer solchen Informationsgrundlage besteht, hat nicht zuletzt die aktuelle Bestandserhebung gezeigt.

Allerdings ist das Verfahren, im Zuge einer solchen Bestandserhebung von den WfbM sehr differenziert Angaben zu erfragen, die letztlich notwendig auf Merkmale und Merkmalskombinationen bei den in WfbM beschäftigten Menschen abzielen und dabei im Grunde eigene „Ad-hoc“-Auswertungen der WfbM verlangen,

- sehr aufwendig und
- führt daher dazu, daß solche Erhebungen allenfalls in Mehrjahresabständen durchführbar sind, und
- ist hinsichtlich der Datengüte um so problematischer, je differenzierter die zu erfassenden Merkmalskombinationen sind.

Sinnvoller wäre daher eine bundeseinheitliche und fortlaufende Dokumentation zu den in WfbM beschäftigten Personen, die zumindest in Jahresabständen zusammengefaßt werden könnte und sowohl den WfbM und ihren Verbänden als auch den Leistungsträgern eine differenzierte Datengrundlage für die Entwicklung eigener Strategien und Positionen böte.

Die Bedingungen dafür sind inzwischen, im Zusammenhang mit der Kommunalisierung der Eingliederungshilfe in mehreren Bundesländern (vgl. 4.2.5, S. 31), einerseits nicht einfacher geworden.²¹⁶

Andererseits hat sich die Situation insofern verbessert, als inzwischen ein funktionierendes Modell vorliegt, wie eine solche Dokumentation bundeseinheitlich organisiert werden kann und welche – positiven wie negativen – Erfahrungen dabei zu berücksichtigen sind: das durch die Integrationsämter nach der Übernahme der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste eingeführte System KLIFD zur klientenbezogenen Dokumentation der Arbeit

²¹⁶ vgl. dazu auch die besorgten Hinweise bei Bunn u. a. (2007, S. 19f, 105).

der IFD. Zwar gibt es mit 260 weniger Integrationsfachdienste²¹⁷ als WfbM, die Zahlen liegen dennoch in der Größenordnung nicht so weit auseinander, daß der mit KLIFD realisierte Ansatz nicht grundsätzlich übertragbar wäre.

Ein alternativer Ansatz zu einem Modell wie KLIFD – das eine einheitliche EDV-Lösung in Form eines Datenbanksystems darstellt – könnte darin liegen, daß die Schnittstellen, d. h. die von den WfbM bereitzustellenden Daten, definiert werden. Dies würde ermöglichen, daß die WfbM die (sehr unterschiedlichen) EDV-Lösungen, die sie bereits verwenden, mit entsprechenden Anpassungen weiter nutzen könnten.

Nach beiden Varianten wäre es zunächst erforderlich, die bei einer personenbezogenen Dokumentation zu berücksichtigenden Merkmale zusammenzutragen und bundeseinheitlich präzise zu definieren. Dieser Prozeß erfordert sicherlich eine Einigung zwischen unterschiedlichen Interessen. Sie könnte in einer Arbeitsgruppe erfolgen, an der unter anderem die Leistungserbringer sowie alle für WfbM zuständigen Leistungsträger beteiligt sein sollten. Auf die Erfahrungen der BIH-Arbeitsgruppe zu KLIFD hinsichtlich Problemen und Lösungen (beispielsweise zur Datenstruktur, zum Datenschutz) könnte sinnvoll zurückgegriffen werden.

217 BIH (2007, S. 27).

5 Zusammenfassung

Ein Modul des 2007–2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführten Forschungsvorhabens „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ bildete eine bundesweite Bestandserhebung bei allen 701 Hauptwerkstätten, ergänzt durch eine Umfrage bei den Bundesländern.

Die Zielsetzung (1.2, S. 20) lag primär in einer Fortschreibung der für das Jahr 2001 ermittelten Belegungs-, Zugangs- und Abgangszahlen für die Jahre von 2001 bis 2006 und, damit verbunden, in einem differenzierten Abgleich der prognostizierten mit der tatsächlich eingetretenen Entwicklung, ferner in der Analyse von Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und von Angeboten und Aktivitäten der WfbM zur Förderung von Übergängen, schließlich in der Dokumentation von in diesem Zusammenhang relevanten Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit und Vernetzung.

Der im Mai 2007 an alle 701 Hauptwerkstätten versandte umfangreiche Fragebogen (Kap. 2, S. 22) wurde von 482 WfbM beantwortet, was einer Rücklaufquote von 69 % entspricht (Kap. 3, S. 24). Der an die Länder versandte Kurzfragebogen wurden von 14 Bundesländern beantwortet.

Plätze und Personen in WfbM

Die Zahl der Plätze in WfbM ist nach deren Angaben von 2001 bis 2006 um rund 16 % gestiegen. Die Zunahme erfolgte kontinuierlich, und zwar in allen Bundesländern (4.3.1, S. 32).

Die Zahl der Personen in WfbM ist noch stärker gestiegen, von 2001 bis 2006 um 23 %. Der stetige Anstieg gilt für alle Bundesländer, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, und für nahezu alle WfbM. Der Anteil der Frauen an den WfbM-Beschäftigten liegt bei rund 41 % (4.3.2, S. 36).

Aus dem Verhältnis von Personen zu Plätzen ergibt sich der Belegungsgrad der WfbM. Er ist in der Gesamtheit von rund 100 % im Jahr 2001 stetig angestiegen auf rund 107 % im Jahr 2006, es gibt also eine zunehmende und anhaltende Überbelegung (4.3.3, S. 41).

Rund die Hälfte der WfbM bietet Teilzeitbeschäftigung an, 2006 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen im Arbeitsbereich Beschäftigten 3,4 %. Allerdings ist die Zahl der von den WfbM angegebenen Teilzeitbeschäftigten (und damit auch ihr Anteil) mit Sicherheit deutlich untererfaßt. Einzelne überörtliche Sozialhilfeträger bemühen sich um eine verstärkte Einrichtung von Teilzeitplätzen. Es erscheint jedoch unter Bezug auf Daten zu Teilzeitbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere zur Beschäftigungswirksamkeit sowie zu den Motiven von Betrieben und Beschäftigten, eher fraglich, ob das Ziel realisierbar ist, bei 5.000 Teilzeitbeschäftigten in WfbM durch Platzaufteilung 2.500 Plätze einzusparen (4.3.4, S. 43).

Ausgelagerte, betriebliche Formen der Berufsbildung sind, mit Ausnahme Hamburgs, insgesamt noch wenig verbreitet: Rund 380 Personen befanden sich nach den Angaben der WfbM 2006 auf einem ausgelagerten Berufsbildungsplatz, das entspricht 1,5 % der Personen im Berufsbildungsbereich insgesamt. Die trotz vorliegender positiver Erfahrungen relativ geringe Verbreitung könnte, neben praktischen Umsetzungsschwierigkeiten, auch auf mangelnde Regelungsklarheit etwa in der WVO zurückzuführen sein (4.3.5, S. 48).

Dagegen sind ausgelagerte Arbeitsplätze recht weit verbreitet: 2006 boten 55 % der WfbM zumindest einen ausgelagerten Arbeitsplatz an, insgesamt handelt es sich um mehr als 4.600 Personen auf ausgelagerten Einzel- oder Gruppenarbeitsplätzen, etwa 3 % der im Arbeitsbereich Beschäftigten. Das Verhältnis von ausgelagerten Gruppen- zu Einzelarbeitsplätzen beträgt knapp 3:1. Im Vergleich zu 2001 ist ein deutlicher Anstieg der Außenarbeitsplätze zu verzeichnen, die im Jahr 2003 ausgesprochene und von Sozialhilfeträgern unterstützte Empfehlung zum forcierten Ausbau von Außenarbeitsplätzen könnte man also als realisiert ansehen. Mit einem weiteren Ausbau sind jedoch auch Probleme verbunden (4.3.6, S. 50).

Rund 18 % der im Arbeitsbereich Beschäftigten sind 50 Jahre und älter, 2,5 % sind 60 bis unter 65 Jahre alt. Trotz eingeschränkter Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2001 kann eine Verschiebung der Altersstruktur in Richtung eines größeren Anteils älterer Beschäftigter festgestellt werden (4.3.7, S. 55).

Im Jahr 2006 wurde rund 70 % der im Arbeitsbereich Beschäftigten eine vorrangig geistige Behinderung attestiert, rund 6 % eine Körperbehinderung (einschließlich Sinnesbehinderung), jeweils rund 3½ % eine Lernbehinderung bzw. explizit Schwerst-Mehrfachbehinderung, wobei die tatsächliche Zahl schwerst-mehrfachbehinderter Menschen in WfbM mit Sicherheit höher liegt. Insgesamt 17 % waren vorrangig seelisch behindert. Gegenüber 2001 hat ihr Anteil um allenfalls zwei Prozentpunkte zugenommen. Hier ist darauf hinzuweisen, daß (a) die Anteile von Menschen mit seelischer Behinderung in den einzelnen Bundesländern durchaus unterschiedlich sind, (b) die Anteile dieses Personenkreises an den Aufnahmen (und auch an den Abgängen) erheblich über 30 % liegen (4.3.8, S. 57).

Entwicklung der Aufnahmen in WfbM

Im Zeitraum von 2002 bis 2006 gab es starke Zuwächse bei den Aufnahmezahlen von 2002 auf 2003 und von 2003 auf 2004. Seither ist die Situation eher „stabil“ (4.4.2, S. 63).

Im Mehrjahreszeitraum ist der Anteil der unter 25-Jährigen (Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie „junge“ Quereinsteiger) an den in WfbM aufgenommenen Personen gestiegen, leicht gestiegen ist aber auch der Anteil der Personen ab 40 Jahre („ältere“ Quereinsteiger) (4.4.3, S. 66).

Sowohl die Aufnahmen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern als auch die von Quereinsteigern (zum Begriff vgl. 4.4.1, S. 62) haben im Mehrjahreszeitraum absolut zugenommen, und zwar in etwa gleichem Maße, sodaß ihr Verhältnis zueinander nahezu konstant blieb. Im Jahr 2006 kamen 41 % der aufgenommenen Personen unmittelbar aus der Schule.

Menschen mit vorrangig geistiger Behinderung machten im Mehrjahreszeitraum einen Anteil von 48 % bis 50 % der aufgenommenen Personen aus. Sie kamen zu etwa zwei Dritteln unmittelbar aus der Schule.

Der mit 37 % der Aufnahmen stark überproportionale Anteil der Menschen mit seelischer Behinderung dominiert offenkundig die Wahrnehmung und Aufmerksamkeit. Dieser Personenkreis ist allerdings bei den Abgängen aus WfbM mindestens ebenso stark überrepräsentiert. Bei ihnen handelt es sich zu rund 95 % um Quereinsteiger, dabei kam fast die Hälfte der seelisch behinderten Menschen aus Arbeitslosigkeit in die WfbM.

Bei den Aufnahmen dieses Personenkreises gibt es außerdem starke länderspezifische Unterschiede, die teilweise in Zusammenhang mit dem Ausbau entsprechender WfbM-Angebote stehen dürften (4.4.4, S. 68).

Im Betrachtungszeitraum 2002 bis 2006 haben sich die Anteile der zum Zeitpunkt der Werkstattaufnahme zuständigen Leistungsträger kaum verändert. Lediglich bei den Rentenversicherungsträgern ist eine leicht ansteigende Tendenz auf rund 21 % der Aufnahmefälle zu verzeichnen, was auf eine Zunahme der Quereinsteiger vom Arbeitsmarkt hindeuten würde (4.4.5, S. 78).

Etwa 12 bis 14 % der aufgenommenen Personen bezogen bei Aufnahme einer Rente wegen voller Erwerbsminderung. Rund zwei Drittel von ihnen wurde eine vorrangig seelische Behinderung attestiert. Der Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente bei Aufnahme in die WfbM variiert je nach Bundesland erheblich (4.4.6, S. 82).

Entwicklung der Abgänge aus WfbM

Nicht nur die Aufnahmen in WfbM, auch die Abgänge aus WfbM sind in der Gesamtheit von 2002 bis 2006 jährlich angestiegen, dabei verlief die Entwicklung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich.

Ein erheblicher Teil der Abgänge erfolgt aus dem Berufsbildungsbereich, tatsächliche Zahl und Anteil sind aber schwer zuverlässig zu ermitteln, der Anteil dürfte etwa zwischen 20 % und 25 % liegen. Im Rahmen der Bestandserhebung ist auch keine Aussage über den Verbleib dieser Personengruppe möglich (4.5, S. 84).

Zusammenschau: Zu- und Abgänge, Vergleich mit Prognose, Rahmenbedingungen

Daten aus verschiedenen Quellen, für die Jahre ab 2001 auch aus der vorliegenden Bestandserhebung, belegen die stetige Zunahme der Zahl der in WfbM beschäftigten Personen seit 1994. Die Zunahme ist 2002 bis 2006 darüber hinaus stärker als prognostiziert (4.6, S. 89).

Der jährliche Nettozuwachs, also die Differenz zwischen Aufnahmen und Abgängen eines Jahres, ist nicht, wie prognostiziert, seit 2001 kontinuierlich gefallen, vielmehr stieg der Nettozuwachs bis zu einem (vorläufigen) Gipfel im Jahr 2004 weiter an. Erst in den Jahren 2005 und 2006 ist nach den Angaben der WfbM eine Abschwächung des jährlichen Nettozuwachses festzustellen, er lag in diesen Jahren unter dem Niveau von 2003, aber über demjenigen von 2002 (4.6.1, S. 90).

Die Prognose hatte sich auf eine Reihe von Annahmen gestützt und insbesondere in Bezug auf den Personenkreis der Menschen mit seelischer Behinderung auf eine Reihe von Unsicherheitsfaktoren hingewiesen. Die Prognoseannahmen sind durch die Daten der vorliegenden Bestandserhebung überwiegend nicht unmittelbar überprüfbar, ausgenommen hinsichtlich der Aufnahme von Personen mit geistiger Behinderung in WfbM: Die Aufnahmezahlen dieses Personenkreises sind 2006, bezogen auf das Jahr 2002, erheblich höher als erwartet (4.6.2, S. 93).

Die Betrachtung nur der Aufnahmezahlen (vgl. Kap. 4.4) legt indes nahe, daß nicht ein bestimmter Personenkreis für die Entwicklung verantwortlich gemacht werden kann. „Direkteinsteiger“ aus der Schule haben ebenso zugenommen wie Quereinsteiger. Zu weiteren qualitativen Erkenntnissen ist auf die Ergebnisse der Fallstudien (vgl. Berichtsteil B) zu verweisen.

Einige Entwicklungen, die sich außerhalb der WfbM vollziehen, verdeutlichen den bislang wachsenden Problemdruck, der zu einem gewissen Teil dann auch bei den WfbM ankommt:

- Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig oder geistig/mehrfach behinderte Kinder – sie werden in der Regel in WfbM aufgenommen –, ist von 2001 bis 2006 insgesamt massiv angestiegen, der Zuwachs liegt um 20 % oder deutlich darüber; nur zwei Bundesländer weichen von diesem Trend ab.
- Auch bei den Förderschulen/Sonderschulen für körperlich oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder – sie werden ebenfalls zum Teil WfbM aufgenommen –, liegen die Abgangszahlen in den meisten Bundesländern, darunter vor allem den „schülerstarken“, im Jahr 2006 ganz erheblich über denen des Jahres 2001 (4.6.3, S. 94).
- Die ab 2004 eingerichteten rehaspezifischen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit konnten den Wegfall der früheren Förderlehrgänge bis einschließlich 2007 nicht kompensieren. Etwas zeitversetzt zu dieser Entwicklung gab es einen Anstieg der Eintritte in WfbM in den Jahren 2005 und 2006 (4.6.4, S. 100).
- Bei psychischen Erkrankungen ist entgegen dem allgemeinen Trend eine massive Zunahme festzustellen. Ein Zusammenhang psychischer Erkrankungen mit der Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht in mehrfacher Hinsicht: Am Arbeitsplatz führen vor allem Stress und Arbeitsplatzunsicherheit – insbesondere in der Kombination – zu psychischen

Erkrankungen, wobei auch den Langzeitfolgen von „Krankheitsverleugnung“ Beachtung zu schenken ist. Umgekehrt steht Arbeitslosigkeit ebenfalls eindeutig in Verbindung mit schlechterer psychischer Gesundheit (4.6.5, S. 103).

- Ein Teil der Erkrankungen führt zu einem nicht nur vorübergehenden „Herausfallen“ aus dem Arbeitsleben. Dies spiegelt sich zum einen in den vom Rentenversicherungsträger bewilligten Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die seit 1998 massiv angestiegen sind auf die Zahl von rund 227.000 im Jahr 2006. Etwa 2 % der bewilligten Anträge entfallen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM.
- Wiederum ein Teil der in Folge von Erkrankung aus dem Arbeitsleben „herausgefallenen“ Personen kann nicht über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Neuzugänge in Frühberentung haben zwar seit 1995 stetig abgenommen – dies gilt jedoch nicht für die durch psychische Erkrankungen bedingten Frühberentungen: Ihre Zahl bewegt sich zwischen 50.000 und 54.000 jährlich, ihr Anteil an den Frühberentungen hat stetig zugenommen, 2006 lag er bei rund einem Drittel (4.6.6, S. 105).

Übergänge aus der WfbM

Für den 5-Jahres-Zeitraum 2002 bis 2006 berichteten die 482 WfbM rund 1.400 Übergänge, davon rund 960 in Arbeitsverhältnisse und rund 440 in Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen. Die absolute Zahl der Übergänge hat zwar von 2002 bis 2006 stetig zugenommen, die Übergangsquote (bezogen auf sämtliche Übergänge) hat sich in diesem Zeitraum jedoch nur marginal erhöht, im Schnitt lag sie bei 0,16 % (4.7.1, S. 111).

Die jährliche Übergangsquote bezüglich Übergängen in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lag in der Gesamtheit 2002 bis 2006 recht stabil bei 0,11 %, die Übergänge verteilten sich aber jeweils nur auf ein Fünftel bis ein Viertel der WfbM. Die Hälfte der WfbM hat für den gesamten Zeitraum 2002 bis 2006 zumindest einen Übergang berichtet, die andere Hälfte keinen. Unterschiede zwischen den Bundesländern sind deutlich (4.7.2, S. 115).

Wirtschaftsraum und Arbeitsmarktsituation stehen in erkennbarem Zusammenhang mit Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im ländlichen Raum hatten überproportional viele WfbM innerhalb von fünf Jahren keinen einzigen Übergang zu verzeichnen. Der Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation, gefaßt als mittlere Arbeitslosenquote, ist komplex: Es gibt eine grobe Beziehung zwischen Übergangsquote und mittlerer Arbeitslosenquote, aber auch erhebliche Abweichungen vom Trend: Einerseits gelingen bei vergleichsweise günstiger Arbeitsmarktsituation häufig keine Übergänge, andererseits sind auch bei sehr ungünstiger Arbeitsmarktsituation Ergebnisse „gegen den Trend“ erreichbar. Bei ungünstiger Arbeitsmarktsituation wirkt sich die Lage im ländlichen Wirtschaftsraum im übrigen zusätzlich erschwerend aus (4.7.3, S. 116).

Die Detailauswertung der zusätzlich dokumentierten einzelnen Übergänge zeigt unter anderem, daß

- Männer stark überproportional bei den Übergängen vertreten sind (4.7.5.2, S. 120);
- Menschen mit seelischer Behinderung sowie mit Lernbehinderung überproportional häufig der Übergang gelingt (4.7.5.3, S. 121);
- überproportional viele Übergänge, insbesondere in Ausbildung oder andere berufliche Bildungsmaßnahmen, aus dem Berufsbildungsbereich heraus erfolgen;
- ausgelagerte Berufsbildung, ausgelagerte Einzelarbeitsplätze (nicht aber ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze) und Betriebspraktika bedeutsam für gelingende Übergänge sind (4.7.5.4, S. 123);

- jeder fünfte Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung durch einen Integrationsfachdienst erfolgte, mit allerdings gravierenden Unterschieden zwischen den Bundesländern (4.7.5.5, S. 124);
- nahezu jeder fünfte Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ein Integrationsprojekt erfolgte (4.7.5.8, S. 128);
- es bei rund 13 % der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der ersten zwölf Monate zu einem Abbruch kam; rund zwei Drittel der Betroffenen wurden wieder in die WfbM aufgenommen (4.7.5.9, S. 129).

Handlungsformen und Rahmenbedingungen zur Förderung des Übergangs

Die Zahl der Vorschläge im Fachausschuß zur Förderung des Übergangs ist von 2002 bis 2006 stetig gestiegen, 2006 berichteten die 482 WfbM rund 1.000 Vorschläge zur Förderung. Ähnlich wie die Übergänge verteilen sich aber auch die Vorschläge sehr ungleich auf die WfbM (4.8.1, S. 131).

Im Jahr 2006 hat in 72 % der WfbM ein Betriebspraktikum begonnen. Die Zahl von insgesamt 2.660 begonnenen Betriebspraktika bedeutet einen Anteil von 1,4 % an allen in WfbM beschäftigten Personen. Betriebspraktika stellen eine notwendige, allerdings keine hinreichende Bedingung für Übergänge dar (4.8.2, S. 134).

Gut die Hälfte der WfbM hat sich im Zeitraum von 2001 bis 2006 an einem oder mehreren Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligt. Ein positiver Zusammenhang zwischen Projektbeteiligung und Übergangsquote ist aufweisbar (4.8.3, S. 135).

Knapp zwei Fünftel der WfbM verfügten über besonderes Personal zur Übergangsförderung, am häufigsten im Umfang von einem halben oder einem ganzen Stellenanteil. Die Beschäftigung eigener Übergangs-Fachkräfte hängt zum großen Teil mit der Beteiligung an Projekten zusammen, außerdem gibt es starke länderspezifische Unterschiede. Die Beschäftigung solcher Fachkräfte wirkt sich positiv auf die Übergangsquote aus (4.8.4, S. 137).

Unterschiedliche Länderschwerpunkte zeigen sich auch bei der Unterstützung durch Integrationsfachdienste. Insgesamt gab knapp die Hälfte der WfbM eine Unterstützung durch IFD an, dennoch ist die Beauftragung von IFD mit der Unterstützung von Übergängen aus WfbM nach wie vor sehr unbefriedigend. Ebenso wie die Beschäftigung eigener Übergangs-Fachkräfte steht die Unterstützung durch IFD in positivem Zusammenhang zur Übergangsquote. Eine Bewertung, welche Variante aussichtsreicher ist, läßt sich im Rahmen des Forschungsvorhabens nicht vornehmen. Beide Strategien können erfolgreich sein, eine Kooperation mit IFD ist in jedem Fall auch dann sinnvoll, wenn WfbM-eigene Fachkräfte zur Übergangsförderung beschäftigt werden (4.8.5, S. 139).

Etwa ein Viertel der WfbM gab die Existenz trägereigener Integrationsprojekte an. Die Hälfte der dort Beschäftigten sind schwerbehindert, das ist deutlich mehr als bei der Gesamtheit der Integrationsprojekte (ca. 35 %). Weitere Integrationsprojekte sind in Planung, vor allem bei den Trägern, die bereits ein Integrationsprojekt betreiben. Nach den vorliegenden Angaben der Länder hat die Zahl der Integrationsprojekte und in ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen von 2001 bis 2006 massiv zugenommen. Sie nehmen aber nur zu einem kleinen Teil Schulabgängerinnen und Schulabgänger oder WfbM-Beschäftigte auf. Daher werden sie als Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM nur in vergleichsweise geringem Umfang wirksam (4.8.7, S. 142).

Fragen der Zusammenarbeit

Informations- und Orientierungsangebote an Sonderschulen/Förderschulen bieten die WfbM nahezu flächendeckend an. In knapp der Hälfte Fälle gaben sie dabei eine regelmäßige Abstimmung mit der Arbeitsagentur an, beteiligt an der Zusammenarbeit mit den Schulen ist die Arbeitsagentur ebenfalls in knapp der Hälfte der Fälle (4.9.1, S. 148).

In Bezug auf die Arbeit des Fachausschusses ist eine große Vielfalt und Spannweite der Arbeitsweise und Modalitäten festzustellen (4.9.3, S. 151).

Eine Koordination zwischen Sozialhilfeträger und Schulverwaltung im Blick auf die Förderung von Alternativen zur Beschäftigung in WfbM hat sich auf behördlicher Ebene bislang nur in zwei Bundesländern etabliert (4.9.4, S. 154).

Regelungen zwischen Sozialhilfeträgern und WfbM zur Übergangsförderung (Zielvereinbarungen bezüglich Übergängen, Finanzierung von Fachkräften zur Übergangsförderung, weitere finanzielle Regelungen) sind nach den vorliegenden Länderangaben ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet (4.9.5, S. 155).

Ähnlich sieht es aus hinsichtlich Vorgaben an die WfbM zur Dokumentation (Belegung, Zugänge, Abgänge) oder hinsichtlich der Dokumentation von Übergängen. Daher wird abschließend ein Vorschlag zu einer bundesweit einheitlichen personenbezogenen Dokumentation in WfbM skizziert (4.9.6, S. 157).

Abkürzungen

Abkürzung	Bedeutung
AA	Agentur für Arbeit
AB	Arbeitsbereich (der WfbM)
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
AU	Arbeitsunfähigkeit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
BAG:WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
BBB	Berufsbildungsbereich (der WfbM)
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BKK	Betriebskrankenkassen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme(n)
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
DDD	Defined Daily Dose, Angenommene mittlere Tagesdosis
EM-Rente	Erwerbsminderungsrente
F-Lehrgang	Förderlehrgang
FA	Fachausschuss
FBB	Förder- und Beschäftigungsbereich (der WfbM)
FBI	Fachkraft für berufliche Integration (Hessen) bzw. Fachkraft für betriebliche Integration (Saarland)
IFD	Integrationsfachdienst
KMK	Kultusministerkonferenz
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft
QUBI	Qualifizierung – Unterstützung – Begleitung – Integration
QVD	Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst
SGB	Sozialgesetzbuch
SHT	Sozialhilfeträger
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz (vom 21.12.2000; in Kraft seit 01.01.2001)
UB	Unterstützte Beschäftigung
WfbM	Werkstatt bzw. Werkstätten für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rücklauf nach Bundesländern (Stand: 2. Juni 2008)	25
Tabelle 2: Verteilung der WfbM nach Anzahl der Betriebsstätten 2006	27
Tabelle 3: Größe der WfbM (Klassen), basierend auf Beschäftigten am 31.12.2006, nach Bundesländern	28
Tabelle 4: Verteilung der WfbM auf Wirtschaftsräume, nach Bundesländern	29
Tabelle 5: Verteilung der WfbM auf Arbeitslosenquoten (ZAE) 2006, nach Bundesländern	30
Tabelle 6: Verteilung der WfbM auf mittlere Arbeitslosenquoten (ZAE) 2001-2006, nach Bundesländern	30
Tabelle 7: Verteilung der WfbM nach überörtlichem Träger der Sozialhilfe	31
Tabelle 8: Plätze (Kapazitäten) in den Werkstätten der einzelnen Bundesländer 2001-2006 (Länderangaben) ..	33
Tabelle 9: Datengüte der Zeitreihe Platzzahlen 2001-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	34
Tabelle 10: Plätze 2001-2006 aus WfbM-Erhebung, nach Bundesländern	34
Tabelle 11: Plätze in WfbM: Index 2001-2006, Angaben der WfbM und der Länder, nach Bundesländern	35
Tabelle 12: Personen in den Werkstätten der einzelnen Bundesländer 2001-2006 (Länderangaben)	36
Tabelle 13: Datengüte der Zeitreihe Personen (Gesamt) in WfbM 2001-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	37
Tabelle 14: Personen in WfbM 2001-2006 (Zeitreihe) – Gesamtzahl, nach Bundesländern	38
Tabelle 15: Personen in WfbM 2001-2006 (Zeitreihe) – Anteile der Frauen, nach Bundesländern	38
Tabelle 16: Personen in WfbM 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern	39
Tabelle 17: Personen in WfbM: Index 2001-2006, Angaben der WfbM und der Länder, nach Bundesländern	40
Tabelle 18: Personen in WfbM: Vorjahresdifferenzen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Bundesländern	40
Tabelle 19: Personen/Plätze 2001-2006 (Zeitreihe) nach Bundesländern	41
Tabelle 20: Personen/Plätze 2006 nach Bundesländern	42
Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigung in WfbM 2006 nach Bundesländern	44
Tabelle 22: Personen in ausgelagerter (ambulanter) Berufsbildung 2006, nach Bundesländern	48
Tabelle 23: Ausgelagerte Einzelplätze: Anteile an Plätzen insgesamt 2001-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	51
Tabelle 24: Ausgelagerte Gruppenplätze: Anteile an Plätzen insgesamt 2001-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	51
Tabelle 25: Ausgelagerte Plätze (Absolutwerte und Anteile) 2006, nach Bundesländern	52
Tabelle 26: Personen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen 2006 nach Bundesländern	53
Tabelle 27: Altersgruppen im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – absolut	56
Tabelle 28: Altersgruppen im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – prozentuale Anteile	56
Tabelle 29: Personenkreise (vorrangige Behinderung) im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – absolut ..	58
Tabelle 30: Personenkreise (vorrangige Behinderung) im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern – prozentuale Anteile	58
Tabelle 31: Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung im Arbeitsbereich 2006, nach Bundesländern	61
Tabelle 32: Datengüte der Zeitreihe Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	63
Tabelle 33: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Gesamt, nach Bundesländern	64
Tabelle 34: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Anteile der Frauen, nach Bundesländern	64
Tabelle 35: Aufnahmen 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern	65
Tabelle 36: Aufnahmen: absolute und prozentuale Vorjahresdifferenzen 2003-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	65
Tabelle 37: Datengüte der Zeitreihe zur Altersstruktur der Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	66
Tabelle 38: Altersstruktur bei den Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) – Gesamtzahlen	67
Tabelle 39: Altersstruktur bei den Aufnahmen 2006 – Gesamtzahlen	67
Tabelle 40: Datengüte bzgl. Zeitreihen 2002-2006 zu vorrangiger Behinderung bzw. Zugangsart bei Aufnahmen	69
Tabelle 41: Datengüte der Zeitreihe zur Aufschlüsselung der Aufnahmen nach vorrangiger Art der Behinderung und Zugangsart 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	70
Tabelle 42: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Zugangsart, einschließlich WfbM-Wechsler	70
Tabelle 43: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach Zugangsart, ohne WfbM-Wechsler	72
Tabelle 44: Aufnahmen 2006 nach Zugangsart, ohne WfbM-Wechsler	72
Tabelle 45: Aufnahmen 2006: Zugangsarten (Anteile), ohne WfbM-Wechsler, nach Bundesländern	73
Tabelle 46: Aufnahmen 2002-2006 (Zeitreihe) nach vorrangiger Behinderung, ohne WfbM-Wechsler	75

Tabelle 47: Aufnahmen 2006 nach vorrangiger Behinderung, ohne WfbM-Wechsler	75
Tabelle 48: Aufnahmen von Personen mit vorrangig seelischer Behinderung 2002-2006 (Zeitreihe), ohne WfbM-Wechsler, nach Bundesländern	76
Tabelle 49: Aufnahmen 2006: Zugangsarten nach vorrangiger Behinderung	77
Tabelle 50: Datengüte der Zeitreihe zum zuständigen Rehabilitationsträger bei den Aufnahmen 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	78
Tabelle 51: Aufnahmen: zuständiger Rehabilitationsträger 2002-2006 (Zeitreihe)	79
Tabelle 52: Aufnahmen 2006: zuständiger Rehaträger nach Bundesländern – absolut	81
Tabelle 53: Aufnahmen 2006: zuständiger Rehaträger nach Bundesländern – prozentuale Anteile	81
Tabelle 54: Aufnahmen: Anteile der Personen mit Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung 2002-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	82
Tabelle 55: Datengüte der Zeitreihe Abgänge 2002-2006: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	84
Tabelle 56: Abgänge aus WfbM 2002-2006 (Zeitreihe) - Gesamt, nach Bundesländern	85
Tabelle 57: Abgänge aus WfbM 2002-2006 (Zeitreihe): Anteile der Frauen, nach Bundesländern	85
Tabelle 58: Abgänge aus WfbM 2006: Gesamt und Frauen, nach Bundesländern	86
Tabelle 59: Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich: Anteile an allen Abgängen 2002-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	87
Tabelle 60: Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich: Anteile an allen Abgängen 2006, nach Bundesländern ..	87
Tabelle 61: Datengüte der Zeitreihe Nettozuwächse 2002-2006 nach Variante A: Berücksichtigte WfbM nach Bundesländern	91
Tabelle 62: Nettozuwächse 2002-2006 (Zeitreihe nach Variante A) – Gesamt, nach Bundesländern	91
Tabelle 63: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für geistig behinderte oder geistig/mehrfach behinderte Kinder 2001-2006 (Länderangaben)	96
Tabelle 64: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für lernbehinderte Kinder 2001-2006 (Länderangaben)	97
Tabelle 65: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für körperlich behinderte oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder (einschließlich Sinnesbehinderung) 2001-2006 (Länderangaben)	98
Tabelle 66: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für verhaltensauffällige Kinder 2001-2006 (Länderangaben)	99
Tabelle 67: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen/Sonderschulen 2006 (Länderangaben)	99
Tabelle 68: Psychische Erkrankungen: Anteile an Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen 2007	102
Tabelle 69: Arbeitsunfähigkeitstage je Fall: Insgesamt und bei psychischen Erkrankungen 2006	102
Tabelle 70: Übergänge und Übergangsquoten 2002 nach Bundesländern	112
Tabelle 71: Übergänge und Übergangsquoten 2003 nach Bundesländern	112
Tabelle 72: Übergänge und Übergangsquoten 2004 nach Bundesländern	113
Tabelle 73: Übergänge und Übergangsquoten 2005 nach Bundesländern	113
Tabelle 74: Übergänge und Übergangsquoten 2006 nach Bundesländern	114
Tabelle 75: Alle Übergänge und durchschnittliche Übergangsquoten 2002-2006, nach Bundesländern	114
Tabelle 76: Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes und Übergangsquoten 2002-2006 .	115
Tabelle 77: Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes und durchschnittliche Übergangsquote 2002-2006, nach Bundesländern	115
Tabelle 78: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Wirtschaftsraum	116
Tabelle 79: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach mittlerer Arbeitslosenquote (2001-2006)	117
Tabelle 80: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Größe der WfbM 2006	119
Tabelle 81: Übergänge 2002-2006: Datengrundlage der Detailauswertung, nach Bundesländern	120
Tabelle 82: Übergänge 2002–2006: Altersklassen der Personen	121
Tabelle 83: Übergänge 2002–2006: Vorrangige Behinderung der Personen	122
Tabelle 84: Übergänge 2002–2006: Grad der Behinderung (GdB) der Personen	122
Tabelle 85: Übergänge 2002–2006: WfbM-Bereich, aus dem der Übergang erfolgte	123
Tabelle 86: Übergänge 2002–2006: Externe Unterstützung	124
Tabelle 87: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002–2006: Externe Unterstützung nach Bundesländern	124
Tabelle 88: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Art der Maßnahme	126
Tabelle 89: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Ergebnis	127
Tabelle 90: Übergänge 2002-2006 in Ausbildung/andere berufliche Bildungsmaßnahmen: Verbleib	127
Tabelle 91: Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt 2002–2006: Art des Betriebs	128
Tabelle 92: Übergänge in Integrationsprojekte 2002–2006 nach Bundesländern	128

Tabelle 93: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002–2006: Dauerhaftigkeit der Übergänge	129
Tabelle 94: Zur Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fachausschuss vorgeschlagene Personen 2002-2006 (Zeitreihe), nach Bundesländern	131
Tabelle 95: WfbM mit Vorschlägen im Fachausschuss zur Förderung 2002-2006	132
Tabelle 96: Zur Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fachausschuss vorgeschlagene Personen 2006, absolut sowie Quoten, nach Bundesländern	132
Tabelle 97: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002-2006 nach Vorschlägen zur Förderung im Fachausschuss 2002-2006	133
Tabelle 98: Beschäftigte, die 2006 Betriebspraktika begonnen haben, nach Bundesländern	134
Tabelle 99: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2002-2006 nach Personen, die 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben	135
Tabelle 100: Beteiligung von WfbM an Projekten zur Förderung des Übergangs, nach Bundesländern	136
Tabelle 101: Durchschnittliche Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach Beteiligung an Projekten zur Förderung des Übergangs	136
Tabelle 102: WfbM mit besonderem Personal zur Förderung des Übergangs, nach Bundesländern	138
Tabelle 103: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Beschäftigung besonderen Personals zur Übergangsförderung	139
Tabelle 104: Unterstützung durch IFD, nach Bundesländern	140
Tabelle 105: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Unterstützung durch Integrationsfachdienste	140
Tabelle 106: WfbM mit trägereigenen Integrationsprojekten, nach Bundesländern	142
Tabelle 107: Arbeitsplätze in Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern	143
Tabelle 108: Durchschnittliche Übergangsquote (2002-2006) nach Existenz von Integrationsprojekten des WfbM- Trägers	143
Tabelle 109: WfbM mit geplanten Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern	144
Tabelle 110: Arbeitsplätze in geplanten Integrationsprojekten des WfbM-Trägers, nach Bundesländern	144
Tabelle 111: Integrationsprojekte und schwerbehinderte Beschäftigte in Integrationsprojekten 2001-2006 nach Bundesländern (Länderangaben, Stand 03.09.2008)	145
Tabelle 112: Integrationsprojekte sowie in ihnen beschäftigte Schwerbehinderte 2006, nach Bundesländern (Länderangaben, Stand 17.07.2008)	146
Tabelle 113: Informations-/Orientierungsangebote der WfbM für Sonderschulen/Förderschulen, nach Bundesländern	148
Tabelle 114: Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen WfbM und Schule, nach Bundesländern	149
Tabelle 115: Besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen WfbM und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation, nach Bundesländern	150
Tabelle 116: Fachausschuss: Anzahl Sitzungen im Jahr 2006	151
Tabelle 117: Fachausschuss: Anzahl Einzelfälle pro Sitzung	151
Tabelle 118: Fachausschuss: Anzahl Einzelfälle pro Sitzung nach Größe der WfbM	152
Tabelle 119: Fachausschuss: Anhörung Betroffener im Jahr 2006	152
Tabelle 120: Fachausschuss: Beteiligung von Sachverständigen zu verschiedenen Zeitpunkten	152
Tabelle 121: Fachausschuss: Durchführung des Verfahrens nach § 2 Abs. 2 WVO, nach Bundesländern	153
Tabelle 122: Kooperation und Abstimmung zwischen Sozialhilfeträger und Schulverwaltung bzgl. Alternativen zur Aufnahme in einer WfbM	154
Tabelle 123: Zielvereinbarungen der Sozialhilfeträger mit den WfbM bzgl. Übergangsförderung sowie Berücksichtigung von expliziten Stellenanteilen zur Übergangsförderung in den Entgeltsätzen	155
Tabelle 124: Weitere finanzielle Regelungen der Sozialhilfeträger mit den WfbM zur Förderung des Übergangs	156
Tabelle 125: Dokumentationsvorgaben an die WfbM, nach Bundesländern	157
Tabelle 126: Dokumentation von Übergängen, nach Bundesländern	158

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufnahmen 2006: Zugangsarten (Anteile), ohne WfbM-Wechsler, nach Bundesländern.....	73
Abbildung 2: Aufnahmen 2006: Anteile der Zugangsarten nach vorrangiger Behinderung.....	77
Abbildung 3: Eintritte in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM 1999-2007, Bundesagentur für Arbeit als Rehaträger (Berichtsmonat jeweils Dezember eines Jahres).....	79
Abbildung 4: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM der DRV 1994-2006, alte und neue Bundesländer.....	80
Abbildung 5: Personen in WfbM: verschiedene Bestands- und Prognosedaten.....	89
Abbildung 6: Personen in WfbM 2001-2006: Prognostizierte und reale Entwicklung (Indexwerte).....	90
Abbildung 7: Nettozuwächse: prognostizierte und reale Entwicklung 1994-2006.....	92
Abbildung 8: Schülerinnen und Schüler mit ausgewählten sonderpädagogischen Förderschwerpunkten 1988-2006.....	94
Abbildung 9: Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen ohne Hauptschulabschluß 1988-2006.....	95
Abbildung 10: Eintritte in Berufliche Fördermaßnahmen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und in WfbM 1999-2007.....	100
Abbildung 11: Bewilligte Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (DRV Bund) 1994-2006.....	105
Abbildung 12: Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit: Diagnosehauptgruppe Psychische Erkrankungen 1994-2006.....	106
Abbildung 13: Arbeitsmarktbedingte Erwerbsminderungsrenten: Neuzugänge (DRV Bund) 2001-2006.....	107
Abbildung 14: Streudiagramm mittlere Arbeitslosenquote und durchschnittliche Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	117

Literaturverzeichnis

- (2007a): *Rahmenzielvereinbarung zwischen den westfälischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben - Werkstätten für behinderte Menschen* -. Dortmund. 19. Oktober 2007a, 14 Seiten.
- (2007b): *Rahmenzielvereinbarung über die Weiterentwicklung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Rheinland*. Düsseldorf. 4. Dezember 2007b, 5 Seiten.
- AOK-Bundesverband (Hrsg.) (2008): *Zahlen und Fakten 2007/2008*. Bonn : AOK, 51 Seiten.
URL: http://www.aok-bv.de/imperia/md/content/aokbundesverband/dokumente/pdf/dieaok/zahlen_fakten_2007_2008.pdf [zugegriffen: 3. August 2008].
- Arbeitsgruppe „Außenarbeitsplätze in Hessen“ (1991): *Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte (WfB)*. 3. Auflage.
- BAG:WfbM (2006a): *Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegten Plätze nach Bundesländern zum 01.01.2006*. Frankfurt am Main : BAG:WfbM. 13. November 2006a. – Statistik, 13.11.2006 AT/JR, 1 Seiten.
- BAG:WfbM (2006b): *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2006*. Frankfurt am Main : BAG:WfbM. 13. November 2006b. – Statistik, 13.11.2006 AT/JR, 1 Seiten.
- BAG:WfbM (2008): *Menschen in Werkstätten*. URL: <http://www.bagwfbm.de/page/25> [zugegriffen: 26. Juli 2008].
- BAGüS (Hrsg.) (1991): *Empfehlungen zur Förderung des Übergangs von Behinderten aus der Werkstatt für Behinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Karlsruhe : BAGüS, 48 Seiten.
- BAGüS (Hrsg.) (2005): *Werkstattempfehlungen (Stand: 1. Januar 2005)*. Münster : BAGüS, 122 (+ Anlagen) Seiten. URL: http://demos.rss.de/SGB%20IX_demo/daten/webagues/index.html.
- BAGüS (2007a): *Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen – Zukunft der Werkstätten aus Sicht der BAGüS*. Münster : BAGüS. 7. August 2007a. – Vollfassung des Vortrages (Bernd Finke) am 7.8.2007 in Soest, 17 Seiten. URL: <http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke07082007.pdf> [zugegriffen: 22. Juli 2008].
- BAGüS (2007b): *Die Zukunft der Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus der Perspektive der Leistungsträger*. Münster : BAGüS. 22. Oktober 2007b. – Impulsreferat (Bernd Finke) bei Fachtagung "Herausforderung Inklusion Arbeit für Menschen - Menschen für Arbeit" der Katholischen Akademie "Die Wolfsburg" am 22.10.2007 in Mülheim an der Ruhr, 7 Seiten. URL: <http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke22102007.pdf> [zugegriffen: 22. Juli 2008].
- BAGüS (2008a): *Fragen der Weiterentwicklung des Werkstättenrechtes; hier: Außenarbeitsplätze*. Münster : BAGüS. 19. Februar 2008a. – Schreiben Dr. Baur an BMAS, z. Hd. Herrn Rombach, 3 Seiten.
- BAGüS (2008b): *Dauerhafte Außenarbeitsplätze als besondere Form des Werkstattplatzangebotes*. Münster : BAGüS. 13. Mai 2008b. – Schreiben Bernd Finke an Bundesagentur für Arbeit, z.H. Herrn Simon, 2 Seiten.

- BAGÜS ; BIH (2007): *Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt - Werkstatt für behinderte Menschen: Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus der Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGÜS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*. Münster/Karlsruhe : BAGÜS/BIH. 23. Februar 2007, 17 Seiten.
- BAGÜS, Bernd Finke (2007): *Ausgelagerte Arbeitsplätze der Werkstätten für behinderte Menschen*. URL: <http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke18092007.pdf> [zugegriffen: 22. Juli 2008].
- Bauer, Frank ; Groß, Hermann ; Lehmann, Klaudia ; Munz, Eva (2004): *Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*. (Berichte des ISO). 70. Köln : ISO. 2004. – Forschungsbericht, 251 Seiten. URL: http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Arbeitszeit_2003.PDF [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Baur, Fritz (2006): *Zugangszahlen und Bedarfsplanung der Werkstätten für behinderte Menschen aus der Sicht der Sozialhilfeträger - Bestandsaufnahme und Ausblick: Bericht zur Plenartagung der Höheren Kommunalverbände in der Bundesrepublik Deutschland am 3. und 4. April 2006 in Überlingen*. Münster : BAGÜS. 20. Februar 2006. – Bericht, 15 Seiten. URL: http://www.lwl.org/spur-download/bag/vorlage_hkv.pdf.
- Bellmann, Lutz ; Dahms, Vera ; Wahse, Jürgen (2004): *IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil II. Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, Weiterbildung*. (IAB-Forschungsbericht). 3. Nürnberg : IAB. 2004, 80 Seiten. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2004/fb0304.pdf> [zugegriffen: 13. Juli 2008].
- BIH (2006): *Jahresbericht zur Arbeit der IFD 2005*. Karlsruhe : Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Oktober 2006, 20 Seiten.
- BIH (2007): *Jahresbericht 2006/2007. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf*. Karlsruhe : Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). 2007. – Jahresbericht, 41 Seiten.
- BKK Bundesverband (Hrsg.) (2005): *BKK Gesundheitsreport 2005. Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit*. Essen : BKK Bundesverband, 287 Seiten. URL: <http://www.bkk.de/bkk/psfile/downloaddatei/37/Gesundheit4799a5a1b58ca.pdf> [zugegriffen: 14. Juli 2008].
- BKK Bundesverband (Hrsg.) (2007): *BKK Gesundheitsreport 2007: Gesundheit in Zeiten der Globalisierung*. Essen : BKK Bundesverband, 136 + Anhang Seiten. URL: http://www.bkk.de/bkk/psfile/downloaddatei/45/BKK_Gesund474c1228ea649.pdf [zugegriffen: 1. Juli 2008].
- BKK Bundesverband (2008): *Trend 2008: Krankenstand ansteigend – mit 12,8 Krankentagen 2007 die Talsohle überschritten – psychische Krankheiten weiter zunehmend* (Pressemitteilung vom 22.5.2008). URL: <http://www.bkk.de/bkk/pressemitteilungen/powerslave,id,438,nodeid,15.html> [zugegriffen: 5. August 2008].
- Bundesanstalt für Arbeit ; BAG:WfbM (2002): *Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen*. 2002. – Vereinbarung, 23 Seiten. URL: http://www.google.de/url?sa=t&ct=res&cd=1&url=http%3A%2F%2Fwww.bagwfbm.de%2Ffile%2F17%3Fsess%3D820ecae0724c3a974a447cd08f205634&ei=Wel9SLGZKqC-nAOC_LT9Ag&usq=AFQjCNG_Ig0SlxMPiaggORhhZ5ua4mvQZg&sig2=aZ6rhuAfmXbedrnuhF1OA [zugegriffen: 14. Juli 2008].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): o. T. BMAS. 5. Mai 2008. – Schreiben Wolfgang Rombach an BAGÜS, Herrn Dr. Baur, 1 Seiten.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2008): *Erwerbsminderungsrente (Stand: Juni 2008)*. Bonn : BMAS, 36 Seiten. URL: http://www.bmas.de/coremedia/generator/3624/property=pdf/erwerbsminderungsrente_767.pdf [zugegriffen: 31. Juli 2008].

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): *Berufsbildungsbericht 2008. Vorversion*. 2008, 423 Seiten. URL: http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A7912+Berufsbildungsbericht+2008/~pub/bbb_08.pdf [zugegriffen: 21. Mai 2008].
- Bundesministerium für Gesundheit (2007): *Gesetzliche Krankenversicherung: Mitglieder, mitversicherte Angehörige und Krankenstand. Jahresdurchschnitte 1998 bis 2006 (Ergebnisse der GKV-Statistik KM1) Stand: 16. April 2007*. BMG. 16. April 2007, 83 Seiten. URL: http://www.bmg.bund.de/cln_110/nn_1193098/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken/Gesetzliche-Krankenversicherung/Mitglieder-und-Versicherte/KM1JD2004-pdf-5112,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/KM1JD2004-pdf-5112.pdf [zugegriffen: 3. August 2008].
- Bundesministerium für Gesundheit (2008a): *Arbeitsunfähigkeits-, Krankengeld- und Krankenhausfälle und -tage nach der GKV-Statistik KG2 1997 bis 2006*. Bonn : BMG. 14. Februar 2008a, 102 Seiten. URL: http://www.bmg.bund.de/cln_110/nn_1193098/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken/Gesetzliche-Krankenversicherung/Geschaeftergebnisse/KG2-96-04-pdf-4713,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/KG2-96-04-pdf-4713.pdf [zugegriffen: 3. August 2008].
- Bundesministerium für Gesundheit (2008b): *Gesetzliche Krankenversicherung: Krankenstand 1970 bis 2007 und Januar bis März 2008 (Ergebnisse der GKV-Statistik KM1) Stand: 21. April 2008*. BMG. 21. April 2008b, 19 Seiten. URL: http://www.bmg.bund.de/cln_110/nn_1193098/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken/Gesetzliche-Krankenversicherung/Geschaeftergebnisse/Krankenstand-April-2008,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/Krankenstand-April-2008.pdf [zugegriffen: 3. August 2008].
- Bundesregierung (2006): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gisela Piltz, Jörg Rohde, Dr. Max Stadler, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/703 – Kosten der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen. In: *Deutscher Bundestag*, 6. März, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/808, S. 6. URL: <http://dip.bundestag.de/btd/16/008/1600808.pdf>.
- Bundesregierung (2007): *Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention*. Berlin. 27. Juni 2007, 117 Seiten.
- Bunn, Dieter ; Schütz-Sehring, Hans-Peter ; Lehmann-Diebold, Frank ; Döschner, Dennis (2007): *Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. 2005 und 2006*. (Erstellt für: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS)). Münster : BAGüS/con_sens. 2007. – Forschungsbericht, 121 Seiten.
- Detmar, Winfried ; Kadoke, Manfred ; Radatz, Joachim ; Richter, Meinhard (2002): *Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ergebnisbericht zur Befragung der Werkstätten für behinderte Menschen, der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, der Bundesanstalt für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (AZ V a 3 – 58330/163)*. Berlin : ISB gGmbH. 2002. – Forschungsbericht, 199 Seiten.
- Doose, Stefan (2004): Qualität auf lange Sicht? Zur Nachhaltigkeit der von Integrationsfachdiensten vermittelten Arbeitsverhältnisse. In: *Impulse*, Nr. 29, S. 3-7.
- Doose, Stefan (2005): *Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Verbleib- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen*. Frankfurt/Main : Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e.V. 2005, 90 Seiten.

- Doose, Stefan (2006): *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie.* Marburg : Lebenshilfe-Verlag. – ISBN 978-3-88617-209-2, 395 Seiten.
- DRV Bund (2007): *Rentenversicherung in Zeitreihen. Ausgabe 2007.* (DRV-Schriften Band 22). Deutsche Rentenversicherung Bund. Oktober 2007, 306 Seiten. [zugegriffen: 23. Juni 2008].
- Erlinghagen, Marcel (2006): The case of West Germany – Flexibility and continuity in the German labour market. In: *Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (Eds.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe.* Jena : Universität Jena (SFB 580 Mitteilungen), S 111–121.
- Finke, Bernd (2005): *Die Bedarfsplanung der Werkstätten für behinderte Menschen, ein Schrecken ohne Ende? Überlegungen aus der Sicht der Leistungsträger.* Münster : BAGüS. 2005. URL: http://www.lwl.org/spur-download/bag/artikel_bedarfsplanung.pdf .
- Finke, Bernd ; Kadoke, Manfred (2005): Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. In: *Ernst/Adlhoch/Seel, Sozialgesetzbuch IX: Kommentar, Band 11.* Lfg. 12/2005. Stuttgart : Kohlhammer, S § 136 RdNr. 33.
- Fuchs, Tatjana ; Ebert, Andreas (2008): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung.* (Forschungsbericht Sozialforschung). 375. Bonn : Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Februar 2008. – Forschungsbericht. Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 83 Seiten. URL: http://www.bmas.de/coremedia/generator/25036/property=pdf/2008__03__18__ergebnisbericht__junge__berufseinsteiger__lang.pdf [zugegriffen: 27. Juni 2008].
- Grobe, Thomas G. ; Schwartz, Friedrich W. (2003): *Arbeitslosigkeit und Gesundheit.* (Gesundheitsberichterstattung des Bundes). Heft 13. Berlin : Robert Koch-Institut. Februar 2003, 24 Seiten. URL: http://www.rki.de/cln_100/nn_199850/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsT/arbeitslosigkeit,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/arbeitslosigkeit.pdf [zugegriffen: 2. Juli 2008].
- Grotheer, Michael ; Struck, Olaf (2003): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung. In: *Beschäftigungsstabilität: Empirische Befunde für West- und Ostdeutschland.* Jena (SFB 580 Mitteilungen), S 7–37.
- Grotheer, Michael ; Struck, Olaf (2006): The Case of Eastern and Western Germany – Employment Stability in Germany. In: *Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (Eds.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe.* Jena : Universität Jena (SFB 580 Mitteilungen), S 130–144.
- Grotheer, Michael ; Struck, Olaf ; Bellmann, Lutz ; Gewiese, Tilo (2003): Determinanten von Beschäftigungsstabilität: Chancen und Risiken von „Entrants“ im ost-westdeutschen Vergleich. In: *Beschäftigungsstabilität: Empirische Befunde für West- und Ostdeutschland.* Jena (SFB 580 Mitteilungen), S 39–57.
- Grün, Carola ; Hauser, Wolfgang ; Rhein, Thomas (2008): Finding a job: Consequences for life satisfaction and interactions with job quality. In: *IAB Discussion Paper*, 24, S. 31. URL: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2008/dp2408.pdf> [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Hartmann, Helmut ; Hammerschick, Jochen (2003): *Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen: im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.* Hamburg : con_sens GmbH. 7. Januar 2003. – Forschungsbericht, 61 Seiten.

- IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (2005): *DAK Gesundheitsreport 2005*. Hamburg : DAK, 143 Seiten. URL: [http://www.presse.dak.de/ps.nsf/Show/38A5A5A6BBF15309C1256FE0005578E2/\\$File/DAK_Gesundheitsreport2005-neu1.pdf](http://www.presse.dak.de/ps.nsf/Show/38A5A5A6BBF15309C1256FE0005578E2/$File/DAK_Gesundheitsreport2005-neu1.pdf) [zugegriffen: 14. Juli 2008].
- IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (2008): *DAK Gesundheitsreport 2008*. Hamburg : DAK, 159 Seiten. URL: [http://www.presse.dak.de/ps.nsf/Show/C705038D1DF36F3FC12573E700585A19/\\$File/080212_DAK_Gesundheitsreport_2008.pdf](http://www.presse.dak.de/ps.nsf/Show/C705038D1DF36F3FC12573E700585A19/$File/080212_DAK_Gesundheitsreport_2008.pdf) [zugegriffen: 14. Juli 2008].
- Kaßelmann, Olaf ; Rüttgers, Julia (2005): *Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe von 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten – Abschlussbericht*. (Argument - Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht). 9. Münster : Landschaftsverband Westfalen-Lippe. 2005. – Forschungsbericht, 126 Seiten. URL: www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf [zugegriffen: 11. Juli 2008].
- Keller, Berndt ; Seifert, Hartmut (2008): *Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise*. (WISO Diskurs). Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. – ISBN 978-3-89892-897-7, 40 Seiten. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05317.pdf> [zugegriffen: 30. Juli 2008].
- Klenner, Christina ; Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht. Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden. In: *WSI-Diskussionspapier*, Januar, 158, S. 57. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_158.pdf [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Klenner, Christina ; Schmidt, Tanja (2007): Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse. In: *WSI-Diskussionspapier*, November, 155, S. 36. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_155.pdf [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Kocyba, Hermann ; Voswinkel, Stephan (2007): *Krankheitsverleugnung: Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen*. (Arbeitspapier 150). Düsseldorf : Hans Böckler Stiftung, 48 Seiten. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_150.pdf [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Kohler, Hans ; Spitznagel, Eugen (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28, 3, S. 339–364. URL: http://doku.iab.de/mittab/1995/1995_3_MittAB_Kohler_Spitznagel.pdf [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Kultusministerkonferenz (2006): *Definitionenkatalog zur Schulstatistik*. Bonn. 28. September 2006, 63 Seiten. URL: <http://www.kmk.org/statist/definitionenkatalog.pdf> [zugegriffen: 21. Mai 2008].
- Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2007): *Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 1997 bis 2006*. (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 184). Bonn. – ISBN ISSN 0722-5555, 396 Seiten. URL: <http://www.kmk.org/statist/Dok184.pdf> [zugegriffen: 21. Mai 2008].
- Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2008): *Sonderpädagogische Förderung in Schulen 1997 bis 2006*. (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 185). Bonn. – ISBN ISSN 1617-0652, 147 Seiten. URL: <http://www.kmk.org/statist/Dok185.pdf> [zugegriffen: 21. Mai 2008].
- Pfaff, Heiko (2006): Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2005. In: *Wirtschaft und Statistik*, 12, S. 1267–1277. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte05.property=file.pdf> [zugegriffen: 14. Juli 2008].

- Rehfeld, Uwe G. (2006): *Gesundheitsbedingte Frühberentung*. (Gesundheitsberichterstattung des Bundes). Heft 30. Berlin : Robert Koch-Institut. Mai 2006, 23 Seiten. URL: http://www.rki.de/cln_100/nn_199850/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsT/fruehberentung,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/fruehberentung.pdf [zugegriffen: 1. Juli 2008].
- Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2007): *Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes*. 2. Auflage. Berlin : Robert Koch-Institut. – ISBN 3-89606-173-9, 224 Seiten. URL: http://www.rki.de/cln_100/nn_204568/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GesInDtld/gesundheitsbericht,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/gesundheitsbericht.pdf [zugegriffen: 1. Juli 2008].
- Schels, Brigitte (2007): *Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden*. (IAB Forschungsbericht 13). Nürnberg : IAB, 51 Seiten. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb1307.pdf> [zugegriffen: 10. Juli 2008].
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin (2008): *Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im Land Berlin. Aktuelle Situation und Ausblick für Menschen mit seelischer Behinderung*. Berlin : Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. 29. April 2008. – Präsentation, 21 Seiten.
- Struck, Olaf (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und politische Gestaltung (in-)stabiler Beschäftigung*. (Forschung Gesellschaft). Wiesbaden : VS. – ISBN 978-3-531-15078-9, 461 Seiten.
- Teilhabeausschuss Baden-Württemberg, Arbeitsausschuss Übergänge (2007): *Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt*. Stuttgart : KVJS Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg. 30. Mai 2007, 28 Seiten.
- Wanger, Susanne (2006a): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. In: *IAB-Kurzbericht*, 07/2006, S. 6. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0706.pdf> [zugegriffen: 8. Juli 2008].
- Wanger, Susanne (2006b): *Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004*. (IAB-Forschungsbericht). 2. Nürnberg : IAB. 2006b, 52 Seiten. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb0206.pdf> [zugegriffen: 13. Juli 2008].
- Weber, Harald ; Rosenberger, Frank (2006): *Kompetenzverlagerungen von Sozialhilfeentscheidungen auf die Kommunen: Konsequenzen für die BAG:WfbM und ihre Interessenvertretung für die Werkstattträger - Abschlussbericht (Vorversion)* -. Kaiserslautern : Institut für Technologie und Arbeit. Oktober 2006. – Forschungsbericht, 184 Seiten. URL: http://www.der-paritaetische.de/uploads/media/Kompetenzverlagerung_von_Sozialhilfeentscheidungen.pdf [zugegriffen: 24. Juli 2008].
- Wieland, Rainer (2008): *BARMER Gesundheitsreport 2008*. Barmer Ersatzkasse (Hrsg.). Wuppertal : BARMER Ersatzkasse, 97 Seiten. URL: http://www.barmer.de/barmer/web/Portale/Unternehmensportal/Gesundheit_20im_20Unternehmen/GesundheitPublik/Gesundheitsreport_202008/2008__Gesundheitsreport,property=Data.pdf [zugegriffen: 14. Juli 2008].
- Wieland, Rainer ; Scherrer, Karin (2006): *BARMER Gesundheitsreport 2006*. BARMER Ersatzkasse (Hrsg.). Wuppertal : BARMER Ersatzkasse, 82 Seiten. URL: www.wirtschaftspsychologie-wuppertal.de/Download/Barmer%20Gesundheitsreport%202006.pdf [zugegriffen: 14. Juli 2008].

Wieland, Rainer ; Scherrer, Karin (2007): *BARMER Gesundheitsreport 2007*. BARMER Ersatzkasse (Hrsg.). Wuppertal : BARMER Ersatzkasse, 81 Seiten. URL: www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2007/BARMER_Gesundheitsreport_2007.pdf [zugegriffen: 14. Juli 2008].

Stichwortverzeichnis

Abbruch.....		Datengüte.....	63
Ausbildungsverhältnis.....	126	Erwerbsminderungsrente.....	82f., 161
berufliche Bildungsmaßnahme.....	126	geistige Behinderung.....	71, 74, 76, 83, 108, 161
Abgänge aus WfbM.....	84, 86, 108, 162	Integrationsprojekt.....	68
Abgänge aus WfbM.....		körperliche Behinderung.....	71, 74, 76
Begriff.....	84	Kriegsopferfürsorge.....	81
Berufsbildungsbereich.....	86ff.	Lernbehinderung.....	74, 76
Datengüte.....	84	Rehabilitationsträger.....	78, 81, 83, 161
seelische Behinderung.....	74, 83, 161	Rentenversicherungsträger.....	81, 83
Zeitreihe.....	84f.	Schulabgänger.....	67f., 72, 74, 76, 83, 108, 161f.
Altersstruktur.....		Schwerst-Mehrfachbehinderung.....	74
Arbeitsbereich.....	55, 161	seelische Behinderung.....	71, 74ff., 83, 161
Aufnahmen in WfbM.....	66f., 83	Sozialhilfeträger.....	79, 81
im Arbeitsbereich: Datengüte.....	55	Tagesförderstätte.....	69
Übergänge.....	120	Unfallversicherung.....	81
Altersstruktur der Aufnahmen.....		Vorjahresdifferenzen.....	65
Datengüte.....	66	WfbM-Wechsler.....	69f.
Zeitreihe.....	66	Zeitreihe.....	63f., 83
Antidepressiva.....	102, 104, 108	Zugangsart.....	68, 71ff.
Arbeitsagentur.....		Aufnahmen in WfbM: EM-Rentenbezug.....	
Rehabilitationsträger.....	63	Datengüte.....	82
und Schule.....	149, 164	Zeitreihe.....	82
Arbeitsbereich.....	36	Aufnahmen in WfbM: vorrangige Behinderung.....	
Altersstruktur.....	55, 161	Zeitreihe.....	69
ausgelagerte Arbeitsplätze.....	50, 53	Aufnahmen: Rehabilitationsträger.....	
Behinderung, vorrangige.....	58, 161	Zeitreihe.....	78
Erwerbsminderungsrente.....	60	Aufnahmen: Zugangsart.....	
geistige Behinderung.....	161	Zeitreihe.....	69
körperliche Behinderung.....	59, 161	Ausbildungsgeld.....	62
Lernbehinderung.....	161	ausgelagerte (ambulante) Angebote.....	
Schwerst-Mehrfachbehinderung.....	161	Begriff.....	48
seelische Behinderung.....	161	Berufsbildungsbereich.....	48, 123, 160
Sinnesbehinderung.....	59, 161	Umsetzungsprobleme.....	49
Teilzeit.....	44	ausgelagerte Arbeitsplätze.....	32, 50f., 54, 160
Arbeitsentgelt.....		Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze.....	52
bei Teilzeit.....	43	Begriff.....	50, 52f.
Arbeitsförderungsgeld.....		Datengüte der Zeitreihe.....	50
bei Teilzeit.....	43	Einzelarbeitsplätze.....	50, 53, 123, 160
Arbeitslosenquote.....	23, 29	Gruppenarbeitsplätze.....	50, 53, 123, 160
mittlere.....	29	Übergänge.....	123
Übergangsquote.....	116	Zeitreihe.....	50
Arbeitslosenquote, mittlere.....		Außenarbeitsplatz, s. ausgelagerte Arbeitsplätze.....	50
Übergänge.....	116	BBiG.....	
Arbeitslosigkeit.....	103, 108	§ 4.....	126
Erkrankung.....	104	Behinderung, vorrangige.....	
psychische Erkrankung.....	103, 163	Arbeitsbereich.....	58, 161
Arbeitsmarkt.....	107	Aufnahmen in WfbM.....	74
psychische Erkrankung.....	103, 108, 162	Datengüte.....	57
Übergangsquote.....	117f.	Übergänge.....	121
Arbeitsmarktrente.....	107	und Zugangsart.....	76
und WfbM.....	107	Belegungsgrad.....	41, 160
Arbeitsmarktsituation.....	23, 29	Belegungsgrad.....	
Übergänge.....	118, 163	Begriff.....	41
Arbeitsplatzunsicherheit.....	103, 108, 162	Datengüte.....	41
Arbeitsunfähigkeit.....	101ff., 108	und Teilzeit.....	42
Aufnahmen in WfbM.....	101, 105, 108, 161	Zeitreihe.....	41
Altersstruktur.....	66f., 83	Berufsbildungsbereich.....	36
Arbeitslosigkeit.....	68, 71, 74, 83	Abgänge aus WfbM.....	86ff.
Arbeitsmarkt.....	68	ausgelagerte Angebote.....	48, 160
aus Klinik, med. Rehabilitation.....	71	ausgelagerte Angebote und Übergänge.....	123
Ausbildung.....	68	Rahmenprogramm.....	49
Begriff.....	62	Übergänge.....	163
Behinderung, vorrangige.....	68, 74, 77	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) 100,	
Berufsgenossenschaft.....	81	108, 162	
Bundesagentur für Arbeit.....	81	Berufswegekonferenz.....	149
BvB.....	68, 74	Betriebsstätte.....	
		WfbM.....	27

Blindenwerkstatt.....	22	Frühberentung.....	105f., 109
Bundesagentur für Arbeit.....		psychische Erkrankung.....	106, 163
Rehabilitationsträger.....	79f.	geistige Behinderung.....	
Bundesländer.....		Aufnahmen in WfbM.....	74, 83, 108, 161
Fragebogen.....	23	Prognose.....	93, 162
Datengüte.....	158	Schulabgänger.....	94ff., 100, 108, 162
Datengüte.....		Schüler.....	94
Abgänge aus WfbM.....	84	Übergänge.....	121
Altersstruktur der Aufnahmen.....	66	Gesundheitsberichterstattung.....	101
Aufnahmen in WfbM.....	63	Größenklassen.....	
Belegungsgrad.....	41	Personal zur Übergangsförderung.....	137
EM-Rentenbezug bei Aufnahmen.....	82	Übergangsquote.....	119
Nettozuwachs.....	90	WfbM.....	27, 151
Plätze in WfbM.....	34	Hauptwerkstatt.....	20, 22, 24, 26ff., 160
Rehabilitationsträger bei Aufnahmen.....	78	HWO.....	
Teilzeit.....	44	§ 25.....	126
vorrangige Behinderung bei Aufnahmen.....	69	Indexwerte.....	
WfbM-Befragung.....	26	Personen in WfbM.....	39, 89
Zugangsart.....	69	Plätze in WfbM.....	35
Dauerhaftigkeit.....		Integrationsamt.....	140, 158
Arbeitsverhältnis.....	129	Integrationsfachdienst. 125, 130f., 137, 139, 141, 164	
IFD-Vermittlungen.....	130	Integrationsfachdienst.....	
seelische Behinderung.....	130	Dokumentation.....	158
Übergänge.....	129, 164	im Fachausschuss.....	139
Depression.....	103	Schulabgänger.....	140
Dokumentation.....	157, 158f., 165	Übergänge.....	124f., 130, 139f., 164
Dokumentation.....		und Personal zur Übergangsförderung.....	138, 141
Abgänge aus WfbM.....	157	Integrationsprojekt.....	128, 131, 141ff., 164
Aufnahmen in WfbM.....	157	Planung.....	144
Ländervorgaben.....	157	Übergänge.....	128, 143, 164
Personen in WfbM.....	157	und WfbM.....	147, 164
Übergänge.....	157	Zeitreihe.....	145
Eingangsverfahren.....	36, 100, 105, 123	Jugendhilfeträger.....	63
Ersteingliederung.....	62	Kapazität.....	
Erwerbsminderung.....		siehe Plätze in WfbM.....	32
Rente.....	60	KLIFD.....	130, 158f.
Erwerbsminderungsrente.....	60, 105, 107	Kommunalisierung.....	31, 158
Aufnahmen in WfbM.....	82f., 161	körperliche Behinderung.....	
geistige Behinderung.....	83	Arbeitsbereich.....	59
im Arbeitsbereich.....	60	Aufnahmen in WfbM.....	74, 76
im Arbeitsbereich: Datengüte.....	60	Personen in WfbM.....	59
körperliche Behinderung.....	83	Schulabgänger.....	97f., 108, 162
Länderangaben.....	60	Krankenhaus.....	101ff., 108
Lernbehinderung.....	83	Krankenstand.....	101, 103, 108
Personen in WfbM.....	60	Krankheitsverleugnung.....	103, 108, 163
Schwerst-Mehrfachbehinderung.....	83	Länderbefragung.....	160
seelische Behinderung.....	83, 161	Länderbefragung.....	
Sinnesbehinderung.....	83	Personen in WfbM.....	36
Erwerbsunfähigkeit.....		Plätze in WfbM.....	32
siehe Erwerbsminderung.....	60	Schulabgänger.....	95
F-Lehrgänge.....	100, 108, 162	Länderfragebogen.....	23, 95
Fachausschuss.....	22f., 131ff., 151, 152, 155, 164f.	Rücklauf.....	23, 160
Fachausschuss.....		Lernbehinderung.....	
Anhörung Betroffener.....	152	Aufnahmen in WfbM.....	74, 76
Aufnahmen in WfbM.....	153	Psychische Erkrankung.....	101
Häufigkeit der Sitzungen.....	151	Schulabgänger.....	94, 96f., 100
Integrationsfachdienst.....	139, 153	Schüler.....	94
Sachverständige.....	152	Übergänge.....	121, 163
Teilzeit.....	43	Mini-Jobs.....	45
Vorschläge zur Übergangsförderung.....	131ff., 164	Nettozuwachs.....	90, 108, 162
Vorverfahren.....	152	Nettozuwachs.....	
Zahl der Einzelfälle.....	151	Begriff.....	90
Familienstand.....	46	Datengüte.....	90
Förderbereich.....	88	Prognose.....	92
Fragebogen.....	22ff., 182	Zeitreihe.....	91f.
Fragebogen.....		Neugründung.....	
Hauptbogen.....	22, 182	WfbM.....	27
Rücklauf.....	24f., 160	Personal zur Übergangsförderung.....	137, 155, 164f.
Zusatzbogen.....	22f., 182		

Personal zur Übergangsförderung.....	Teilhabe am Arbeitsleben.....105, 109, 163
Größe der WfbM.....137	Rücklauf.....
Projekte zum Übergang.....138	Fragebogen.....24f., 160
und Integrationsfachdienst.....138, 141	Länderfragebogen.....23, 160
Personen in WfbM.....89, 108, 160, 162	Schulabgänger.....23, 94, 99
Personen in WfbM.....	Aufnahmen in WfbM.....67, 72, 74, 83, 108, 162
Begriff.....36	aus Förderschulen.....94
geistige Behinderung.....59	geistige Behinderung.....95ff., 100, 108, 162
Indexwerte.....39, 89	Integrationsfachdienst.....140
körperliche Behinderung.....59	körperliche Behinderung.....97f., 108, 162
Länderbefragung.....36	Lernbehinderung.....96f., 100
seelische Behinderung.....58f.	ohne Hauptschulabschluß.....94
Sinnesbehinderung.....59	Sinnesbehinderung.....98
Vorjahresdifferenzen.....40	verhaltensauffällige Kinder.....98
Zeitreihe.....37, 89	Schule.....
Zeitreihe: Datengüte.....37	und Arbeitsagentur.....149, 164
Plätze in WfbM.....32, 160	und WfbM.....148f., 164
Plätze in WfbM.....	Schüler.....
Begriff.....32	geistige Behinderung.....94
Datengüte.....34	Lernbehinderung.....94
Indexwerte.....35	Schulverwaltung.....
Länderangaben.....32	und Sozialhilfeträger.....154, 165
Zeitreihe.....33	Schwerst-Mehrfachbehinderung.....
Praktikum.....134, 135, 164	Aufnahmen in WfbM.....74
Praktikum.....	seelische Behinderung.....58, 93, 101
Übergänge.....123, 135	Abgänge aus WfbM.....74, 83
Präsentismus.....103	Angebote.....59, 83, 161
Prognose.....89, 93, 95, 108, 160, 162	Arbeitsbereich.....59
geistige Behinderung.....93, 162	Aufnahmen in WfbM.....74ff., 83, 161
Nettozuwachs.....92	Erwerbsminderungsrente.....161
seelische Behinderung.....108, 162	Personen in WfbM.....58f.
Projekte zum Übergang.....135ff., 164	Prognose.....93, 108, 162
Projekte zum Übergang.....	Quereinsteiger.....63, 161
Personal zur Übergangsförderung.....138	Übergänge.....121, 163
Übergänge.....136	SGB IX.....
psychische Erkrankung.....102, 104, 108f., 162	§ 102.....43
Arbeitslosigkeit.....163	§ 132.....69
Arbeitsmarkt.....103, 108, 162	§ 136.....36, 69
Frühberentung.....106, 163	§ 75.....52
Kosten.....102	SGB VI.....
Rehabilitation.....106	§ 11.....63, 105
Quereinsteiger.....62, 71f., 78, 82f., 105, 108, 161f.	§ 43.....60
Quereinsteiger.....	Sinnesbehinderung.....
Ältere.....63, 67, 71, 76, 83, 161	Schulabgänger.....98
aus Arbeitslosigkeit.....63	Sollplatzzahl.....
aus Beschäftigung.....63	siehe Plätze in WfbM.....32
Begriff.....62	Sonderpädagogischer Förderbedarf.....94
Junge.....62, 67, 71, 76, 83, 161	Zeitreihe.....94
seelische Behinderung.....63, 76, 161	Sozialhilfeträger.....107
Wiedereingliederung.....63	und Schulverwaltung.....154, 165
Rahmenprogramm.....	Zielvereinbarung.....155
Berufsbildungsbereich.....49	Sozialhilfeträger, örtliche.....31
Rehabilitation.....	Sozialhilfeträger, überörtliche.....31
medizinische.....71, 150	Teilhabe am Arbeitsleben.....
psychische Erkrankung.....106	Rentenversicherungsträger.....105, 109, 163
Rehabilitationsträger.....78	Teilzeit.....45, 160
Arbeitsagentur.....63	Arbeitsbereich.....44, 47
Aufnahmen in WfbM.....78, 83, 161	Arbeitsmarktforschung.....45, 47, 160
Bundesagentur für Arbeit.....79f.	Begriff.....45
Rentenversicherung.....105	Beschäftigungswirksamkeit.....46
Rentenversicherungsträger.....63, 78ff., 161	Datengüte.....44, 47, 160
Sozialhilfeträger.....80	Fachausschuss.....43
REHADAT.....22	Familie.....46
Rente.....	Freiwilligkeit.....47
Erwerbsminderung.....60, 63	geringfügige.....45
Rentenversicherung.....23	Konsequenzen für Entgelt im AB.....43
Rentenversicherungsträger.....	Motive der Betriebe.....46f., 160
Aufnahmen in WfbM.....83, 161	Motive von Beschäftigten.....46f., 160
Rehabilitationsträger.....63, 79f., 105	reguläre.....45

sozialversicherungspflichtige.....	45	Vergütung.....	
Teilzeitquote.....	45	bei Teilzeit.....	43
TzBfG.....	43	Verhalten.....	
und Belegungsgrad.....	42	Schulabgänger.....	98
Varianten in WfbM.....	43	vorrangige Behinderung.....	
vereinbarte Plätze.....	43	Aufnahmen.....	68
Vergütung an WfbM.....	43	vorrangige Behinderung bei Aufnahmen.....	
WVO.....	43	Datengüte.....	69
zeitliche Untergrenze.....	43	Wartezeit.....	63, 105
Zielvereinbarung.....	47	WfbM.....	
Übergänge.....	110f., 163	Betriebsstätte.....	27
Abbruch.....	127, 129f., 164	Größenklassen.....	27, 151
Altersstruktur.....	120ff.	WfbM-Wechsler.....	70f., 79, 82
Arbeitsbereich.....	123	Wiederaufnahme.....	62, 68, 79
Arbeitslosenquote, mittlere.....	116, 118, 163	Übergänge.....	127
Arbeitsmarkt.....	118	Wiedereingliederung.....	63
Arbeitsmarktsituation.....	116, 118, 163	Wiedereingliederung.....	
Arbeitsverhältnis.....	110f., 115, 121ff., 129f., 163	Quereinsteiger.....	63
aus Arbeitsbereich.....	110	Wirtschaftsraum.....	28f.
aus Berufsbildungsbereich.....	110	Begriff.....	28
Ausbildungsverhältnis.....	110f., 121, 123, 126, 163	Übergänge.....	118, 163
ausgelagerte Arbeitsplätze.....	163	Wohnformen.....	46
Befristung.....	129	WVO.....	
Begriff.....	110	§ 2.....	153
Behinderung, vorrangige.....	121	§ 4.....	49
berufliche Bildungsmaßnahme.....	110f., 121, 123, 126, 163	§ 5.....	49, 52, 131
Berufsbildungsbereich.....	123, 163	§ 6.....	43
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB).....	126	§§ 9 und 10.....	36
Dauerhaftigkeit.....	129f.	Zeitreihe.....	
Detailauswertung.....	110, 120, 163	Abgänge aus WfbM.....	84f.
Dokumentation.....	157	Altersstruktur der Aufnahmen.....	66
externe Unterstützung.....	124	Aufnahmen in WfbM.....	63f., 83
GdB.....	122	ausgelagerte Arbeitsplätze.....	50
geistige Behinderung.....	121f.	Belegungsgrad.....	41
Größe der WfbM.....	119	Datengüte.....	37
Integrationsfachdienst.....	124f., 130, 139f., 164	EM-Rentenbezug bei Aufnahmen.....	82
Integrationsprojekt.....	110, 128, 143, 164	Integrationsprojekt.....	145
Lernbehinderung.....	121f., 163	Nettozuwachs.....	91f.
Praktikum.....	123, 135, 163	Personen in WfbM.....	37, 89
Projekte zum Übergang.....	136	Plätze in WfbM.....	33f.
seelische Behinderung.....	121f., 163	Rehabilitationsträger bei Aufnahmen.....	78
Verbleib.....	127	sonderpädagogischer Förderbedarf.....	94
WfbM-Fachkraft.....	124	Übergänge.....	111, 115
Wiederaufnahme.....	127, 130, 164	WfbM-Basis.....	26
Wirtschaftsraum.....	116, 118, 163	Zugangsart.....	70
Zeitreihe.....	111, 115	Zielvereinbarung.....	165
Übergangsgeld.....	63	Zielvereinbarung.....	
Übergangsquote.....	110f., 115, 136, 140, 143, 163	Sozialhilfeträger.....	155
Übergangsquote.....		Zugangsart.....	
Arbeitslosenquote, mittlere.....	117	Aufnahmen.....	68, 71ff., 77
Übergangsquote, durchschnittliche.....	111	Begriff.....	68
Unterstützte Beschäftigung.....	141	Datengüte.....	69
Verbleib.....		und vorrangige Behinderung.....	76
Ausbildungsverhältnis.....	126	Zeitreihe.....	70
berufliche Bildungsmaßnahme.....	126	Zweigwerkstatt.....	22, 27

Anhang

(Separates Dokument)

A1: Informationsblatt zum Forschungsvorhaben

A2: WfbM-Fragebogen (Hauptbogen, Zusatzbogen)

A3: Erläuterungen zum WfbM-Fragebogen

A4: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM zur Bestanderhebung

A5: Begleitschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an die WfbM

A6: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM (zur Ausdehnung des Zeitfensters)

A7: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM (schriftliche Erinnerung)

A8: Länderfragebogen Teil 1

A9: Länderfragebogen Teil 2

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Berichtsteil B

Standortanalysen

Autoren:
Winfried Detmar
Manfred Gehrman
Dirk Momper
Bernd Pida
Joachim Radatz

Inhalt

1 Ziele, Leitfragen, Datenerhebung und Datengrundlage (Joachim Radatz)	187
1.1 Ziele und Leitfragen	187
1.2 Datenerhebung	190
1.2.1 Auswahl der Standorte	190
1.2.2 Erhebungsinstrumente	191
1.3 Datengrundlage	194
2 Arbeits- und Berufsorientierung in der Schulzeit (Joachim Radatz)	196
2.1 Nachschulische Anschlüsse für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung	196
2.2 Ziele der Schulen	197
2.3 Die Vielfalt schulischer Angebote und ihre Relevanz	198
2.4 Praktika als Schwerpunkt der schulischen Arbeits- und Berufsorientierung	201
2.4.1 Umsetzungsformen	201
2.4.2 Lernorte	202
2.4.3 Weshalb der Übergang von betrieblichen Praktika in Arbeits- und Ausbildungs- verhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes eine Ausnahme ist	203
2.4.3.1 Persönliche Initiativen von Betroffenen und Lehrkräften bleiben hilflos	203
2.4.3.1.1 Die bewährte Praxis einer engen Kooperationsbeziehung ermöglicht einen nahtlosen Übergang von der Schule in WfbM	204
2.4.3.1.2 Isoliertes Engagement von Einzelpersonen reicht nicht aus, um alternative Berufswege zu institutionalisieren	205
2.4.3.2 Das Engagement von Schulen wird von anderen Institutionen nicht konstruktiv aufgegriffen	207
2.4.3.2.1 Divergierende Einschätzungen erschweren die Zusammenarbeit	208
2.4.3.2.2 Durch mangelnde Zusammenarbeit von Institutionen bleiben betriebliche Integrationschancen ungenutzt	209
2.5 Fazit	213
3 Das neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und seine Aus- wirkungen aus der Sicht von RehaBerater/-innen (Joachim Radatz)	215
3.1 Hintergrundinformationen	215
3.2 Einschätzungen durch Reha-Beraterinnen und Reha-Berater	218
3.2.1 Förderdauer	218
3.2.2 Individuelle Passung	219
3.2.3 Qualifizierungsebenen	220
3.2.4 Ausschreibungs- und Vergabep Praxis	220
3.2.5 Überleitungs- und Vermittlungserfolge	221
3.2.6 Allgemeine Einschätzungen	222
3.3 Fazit	222
4 Veränderungen der Zielgruppe (Joachim Radatz)	225
4.1 Schwere der Behinderungen	225
4.2 Seelische Behinderung	226
4.3 Verhaltensauffälligkeiten	226
4.4 Alter	227
4.5 Soziales Umfeld	228
4.6 Fazit	228
5 Lernbehinderte Menschen (Bernd Pidea)	231
5.2 Schule	234

5.3	Agentur für Arbeit	234
5.4	Fazit	235
6	Quereinsteiger (Manfred Gehrman)	237
6.1	Quantitatives	237
6.2	Informationen aus den Standort-Interviews	239
6.2.1	Die Behinderungsarten der Quereinsteiger	240
6.2.1.1	Seelische Behinderung	240
6.2.1.2	Sucht- und Drogenproblematik	241
6.2.1.3	Andere Behinderungsarten	242
6.2.2	Herkunftswege/ Vorstatus	243
6.2.2.1	Arbeitslosigkeit	243
6.2.2.2	BvB	244
6.2.2.3	Abgebrochene Ausbildung, Maßnahmekarrieren	244
6.2.2.4	Überfordertes bzw. weggefallenes Elternhaus	245
6.2.2.5	Psychiatrie	245
6.2.2.6	Betriebe	246
6.2.2.7	Wohnheime	247
6.2.2.8	Einrichtungen der Jugendhilfe	247
6.2.2.9	Jeweils einmal genannte vorherige Institutionen	247
6.2.3	Initiatoren der Werkstatt-Aufnahme	247
6.2.3.1	Betreuer/-innen	247
6.2.3.2	Selbstmelder/-innen	248
6.2.4	Die Quereinsteiger als „schwierige“ Klientel	249
6.2.4.1	Die erforderliche „Abkühlung“ gelingt nicht immer	249
6.2.4.2	Die Quereinsteiger sind eher keine „Leistungsträger“	251
6.2.4.3	Differenzierung und Spezialisierung der WfbM als Lösungsansatz	252
6.3	Fazit	253
7	Fachausschuss: Funktion, Arbeitsweise, Erfahrungen (Manfred Gehrman)	256
7.1	Der Fachausschuss als „Gatekeeper“	256
7.2	„Im Endeffekt ist es ja so, dass eigentlich der Werdegang klar ist.“ – Die soziale Produktion von Konsens	257
7.2.1	Zur Zusammensetzung des Fachausschusses	258
7.2.2	Anhörung/ Teilnahme der Betroffenen bzw. ihrer Eltern oder gesetzlichen Vertreter	258
7.2.3	Häufigkeit der Sitzungen	259
7.2.4	Der Fachausschuss als eingespieltes und routiniertes Team	260
7.2.5	Nahtlose Statuspassagen: Aufnahme, Übergang aus dem Eingangsverfahren in den BBB und von da in den Arbeitsbereich	261
7.2.5.1	Aufnahme in die Werkstatt	261
7.2.5.2	Übergang aus dem Eingangsverfahren in den BBB	262
7.2.5.3	Übergang aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich	262
7.2.5.4	Die (ausbleibende) Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	263
7.3	Der Umgang mit Dissens	264
7.3.1	Die Abgrenzung „nach unten“	264
7.3.2	Die Abgrenzung „nach oben“	264
7.3.2.1	Zur Vermeidung von Aufnahmen	264
7.3.2.1.1	Der Sozialhilfeträger als „Bremser“	265
7.3.2.1.1.1	Problemgruppe Lernbehinderte	265
7.3.2.1.1.2	Problemgruppe seelisch behinderte Menschen	266
7.3.2.1.2	Entscheidungsfindung in Zweifelsfällen	266
7.3.2.1.2.1	Gutachten	266
7.3.2.1.2.2	Eingangsverfahren	267
7.3.2.1.2.3	Externe Erprobungen	267

7.3.2.2	Überleitung: Arbeitsbereich oder Arbeitsmarkt?	268
7.3.2.2.1	Befristung der Kostenzusage für den Arbeitsbereich	269
7.4	Fazit	270
8	Betriebspraktika und Außenarbeitsplätze zur Förderung des Übergangs (Dirk Momper)	272
8.1	Einleitung	272
8.2	Betriebspraktika	273
8.3	Außenarbeitsplätze	274
8.3.1	Theorie und Praxis der Außenarbeitsplätze	274
8.3.2	Für und Wider von Außenarbeitsplätzen	276
8.4	Personenkreis	277
8.5	Akquisition von Praktikums- und Außenarbeitsplätzen	277
8.6	Begleitung der Praktika und Außenarbeitsplätze	278
8.7	Probleme	279
8.8	Fazit	280
9	Rolle der Integrationsfachdienste (Winfried Detmar)	282
9.1	Rolle des IFD beim Übergang Schule-Beruf	282
9.1.1	IFD unbekannt – keine Unterstützung	282
9.1.2	Sporadische Unterstützung durch IFD	282
9.1.3	Eher regelmäßige und/ oder organisierte Unterstützung durch IFD	283
9.2	Rolle des IFD beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	283
9.2.1	Keine Zusammenarbeit bzw. Unterstützung durch den IFD	284
9.2.2	Sporadische Unterstützung	284
9.2.3	Systematische bzw. intensive Unterstützung	285
9.2.3.1	Lob	285
9.2.3.2	Kritik	286
9.3	Einschätzungen der Arbeitsagenturen zum IFD	287
9.3.1	Ersteingliederung	287
9.3.1.1	IFD eher nicht verfügbar oder nicht geeignet	287
9.3.1.2	Nutzung, vor allem im Zusammenhang mit Ausbildung	287
9.3.2	Generelle Einschätzungen zum IFD	288
9.3.2.1	Grundlegende Kritiken	288
9.3.2.2	Skepsis bzgl. Arbeitsweise oder Erfolgen	288
9.4	Weitere Aspekte	289
9.4.1	IFD als Netzwerkpartner	289
9.4.2	IFD-Ressourcen	290
9.4.3	IFD im Fachausschuss	290
9.5	Fazit	290
10	Hindernisse und Verbesserungsvorschläge aus der Sicht der interviewten Akteure (Manfred Gehrman)	292
10.1	Probleme mit den ungünstigen Rahmenbedingungen	293
10.1.1	Mangel an geeigneten, d.h. einfachen Arbeitsplätzen	293
10.1.2	Zu wenig bzw. mehr Unterstützung der Kandidaten und Betriebe	297
10.1.3	Zu hohe Arbeitslosigkeit/ Verdrängung/ Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt	298
10.1.4	Zu wenig bzw. mehr finanzielle Anreize für Betriebe	300
10.1.5	Vorbehalte der Arbeitgeber	301
10.1.6	Mangel an Vernetzung und Durchlässigkeit im „Gegliederten System der beruflichen Rehabilitation“	301
10.1.7	Mangelnde Akzeptanz durch „normale“ Kollegen	302
10.1.8	Fehlender Zwischenarbeitsmarkt	303
10.1.9	Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer	303

10.1.10 Elternarbeit wird vernachlässigt	304
10.1.11 „Die Gesellschaft ist schuld“/ „Behindertenfeindliches Klima“	304
10.1.12 Der „Zielkonflikt“ der WfbM	305
10.1.13 Zu wenig bzw. mehr gesetzlicher Zwang	305
10.2 Probleme auf Seiten der betroffenen Behinderten	305
10.2.1 Defizite der Behinderten	305
10.2.1.1 Zu geringe Leistungsfähigkeit	305
10.2.1.2 Unzureichende räumliche Orientierung und Mobilität	306
10.2.1.3 „Die Behinderung“	306
10.2.1.4 Zu geringe Sozialkompetenz	307
10.2.2 Sozialisation in die Werkstatt	307
10.2.2.1 Soziale Integration	308
10.2.2.2 Die Status-Problematik	309
10.3 Fazit	313
11 Zwei idealtypische Szenarien (Joachim Radatz)	316
Anhang	324

1 Ziele, Leitfragen, Datenerhebung und Datengrundlage

Joachim Radatz

1.1 Ziele und Leitfragen

Durch die quantitative Analyse der Werkstattbefragung allein kann die Frage nach den Gründen für die Abweichung zwischen prognostizierter und tatsächlich eingetretener Entwicklung der Werkstattplätze nicht beantwortet werden. Diese Lücke soll durch regionale Fallstudien geschlossen werden.

In der 1. Beiratssitzung am 07.03.07 wurde die Vorgehensweise bei den Fallstudien in Absprache mit dem Auftraggeber dahingehend abgestimmt, dass Standortanalysen an 53 WfbM durchgeführt werden und der Fokus der Untersuchung auf organisatorischen Abläufen liegen soll.

Durch die Standortanalysen sollten Regeln und Regelhaftigkeiten von Beratungs- und Entscheidungsprozessen ermittelt und beschrieben werden, die

- zur Vermeidung der Aufnahme von Menschen mit Behinderung in WfbM
- zur Aufnahme von Beschäftigten in WfbM
- zum Verbleib von Beschäftigten in WfbM
- zur Überleitung von Beschäftigten von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

führen.

Im Hinblick auf die Aufnahme von Menschen mit Behinderung in WfbM bzw. ihrer Vermeidung wird dabei zwischen Ersteingliederung und Quereinstieg unterschieden.

Der Begriff *Ersteingliederung* ist auf den Übergang von der Schule in den Beruf bezogen. Ihre Untersuchung führt folglich zur Analyse von Beratungs- und Entscheidungsprozessen, die für die Teilhabe am Arbeitsleben von jungen Menschen mit Behinderung während und im direkten Anschluss an ihre Schulzeit von Bedeutung sind und zu der Leitfrage, auf welche Weise in der Schulzeit berufliche Perspektiven erarbeitet und nachschulische Anschlüsse vorbereitet werden.

Gelingt die direkte Überleitung von Schulabsolventen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Ausbildung und Arbeit nicht, können berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit folgen. Im Dezember 2003 nahmen daran etwas mehr als 113.000 jugendliche und junge Erwachsene teil. Rund 21.700 davon wurden in so genannten Förderlehrgängen qualifiziert (BA, 2008), die speziell für junge Menschen mit einer Behinderung gemäß § 19 SGB III konzipiert waren. Nach den Online-Informationen der Bundesagentur konnte 2003 etwa ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Lehrgänge in Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden. Rund 20% wechselten die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder nahmen erneut an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teil. Knapp 3% erreichten betriebliche Arbeitsverhältnisse. (ebd.)

Vor diesem Hintergrund sollte mit der Einführung eines neuen Fachkonzeptes für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Jahr 2004 eine „Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit“ und eine „flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte“ (BA, 2004, S. 1f.) erreicht werden. Im Rahmen der Standortanalysen wird der Frage nachgegangen, ob und ggf. in welcher Weise sich die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes auf die Eingliederungsvorschläge der Agenturen für Arbeit zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgewirkt haben.

Der Begriff *Quereinstieg* bezieht sich auf alle Personen, die nicht im direkten Anschluss an die Schulzeit sondern zu einem späteren Zeitpunkt in WfbM Aufnahme gefunden haben (Teil A, Kap. 4.4.1).

Nach den Berichten der Leistungsträger hat der Personenkreis der so genannten Quereinsteiger stark zugenommen (BAGüS, 2006, S.5). Gehörte es zu den Zielen der quantitativen Analyse, diese Berichte zu bestätigen oder zu falsifizieren, so sollte durch die qualitative Analyse geklärt werden, auf welchen Wegen Quereinsteiger in die WfbM kommen und um welche Personengruppen es sich dabei genau handelt.

Das zentrale Gremium zur Steuerung der Werkstattaufnahmen ist sowohl bei der Ersteingliederung als auch beim Quereinstieg der Fachausschuss, der bei jeder Werkstatt zu bilden ist und dem mindestens Vertreterinnen und Vertreter der Werkstatt, der Bundesagentur für Arbeit und des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe oder des nach Landesrecht bestimmten örtlichen Trägers der Sozialhilfe angehören. § 2 Abs. 2 WVO führt dazu aus:

„Der Fachausschuss gibt vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen.“

Die Beantwortung der Frage, was zur Aufnahme oder zur Vermeidung der Aufnahme von Menschen mit Behinderung in WfbM führt, hängt also unmittelbar mit der Arbeitsweise dieses Gremiums zusammen. Die Ermittlung und Beschreibung dieser Arbeitsweise ist folglich ein wesentlicher Gegenstand der Standortanalysen. Es ist zu klären, wie im Fachausschuss Förderentscheidungen verhandelt und beschlossen werden.

Auch im Hinblick auf den Verbleib in der WfbM und die Überleitung von Beschäftigten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat dieses Gremium gemäß §§ 3, 4 und 5 der WVO eine Steuerungsfunktion. Seine Empfehlungen sind auch nach Abschluss des Eingangsverfahrens für die Übernahme in den Berufsbildungsbereich von WfbM und nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs für die Übernahme in den Arbeitsbereich der WfbM von entscheidender Bedeutung, so dass die Frage nach den Beratungs- und Entscheidungsprozessen im Fachausschuss auch nach der Aufnahme von Menschen mit Behinderung in die WfbM im Fokus der Analyse bleibt.

In § 136 Absatz 1 SGB IX ist festgelegt, dass die Werkstatt den „Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen“ zu fördern hat. Auf welche Weise dies geschehen soll, wird in den Rechtsvorschriften auf Verordnungsebene konkret. In § 5 WVO heißt es zu den Aufgaben im Arbeitsbereich:

„Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen ...“

Die Standortanalysen sollen klären, ob und auf welche Weise diese und ggf. andere Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von WfbM umgesetzt werden.

Gemäß § 109 SGB IX gehören „schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle

arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind“ zur Zielgruppe von Integrationsfachdiensten. „Integrationsfachdienste können“, so heißt es in § 110 weiter, „zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ... beteiligt werden“, indem sie „die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln“. Mittlerweile existiert in Deutschland „ein flächendeckendes Netz von 260 Integrationsfachdiensten mit 1.305 Fachberatern“ (BIH; Jahresbericht 2007, S. 28). Im Rahmen der Standortanalysen wird danach gefragt, in welchem Umfang und in welcher Weise Schulen und WfbM bei ihren Bemühungen, Menschen mit Behinderungen in betriebliche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse überzuleiten, von Integrationsfachdiensten Unterstützung erfahren.

Nach den Ergebnissen der Studie von con_sens (Hartmann & Hammerschick 2003) hatten am 31.12.2001 über 80 % der Werkstattbeschäftigten eine geistige Behinderung, rund 15 % eine seelische Behinderung und etwa 4 % eine körperliche Behinderung (S. 25). Die Ergebnisse unserer Bestandsaufnahme zeigen, dass ca. 55 % der in 2006 von WfbM aufgenommenen Personen als vorrangig geistig behindert oder lernbehindert, mehr als 35 % als vorrangig seelisch behindert und ca. 4 % als vorrangig körperbehindert kategorisiert worden sind (Teil A, Tab. 47). Diese deutliche Abweichung zwischen dem Bestand im Jahr 2001 und für die Jahre 2002 bis 2006 erhobenen Aufnahmen führt zu der Vermutung, dass sich der von WfbM beschäftigte Personenkreis verändert. In den Standortanalysen wird der Frage nachgegangen, welche Veränderungen im Personenkreis von Menschen mit Behinderungen von den Akteuren vor Ort wahrgenommen und worauf sie von ihnen zurück geführt werden.

Die von WfbM angebotenen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird seit längerer Zeit von einer steigenden Anzahl von Menschen mit Behinderungen genutzt. Nahmen im Dezember 1999 rund 13.500 Personen am Eingangsverfahren und am Berufsbildungsbereich von WfbM teil, so waren es im Dezember 2007 knapp 27.000 (BA, Online-Informationen 2008). Nach den Ergebnissen der Werkstattbefragung lag die durchschnittliche Übergangsquote von WfbM auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes von 2002 bis 2006 bei 0,16 % (Teil A, Kap. 4.7.2). Diese Zahlen zeigen, dass die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung vor erheblichen Problemen steht. Im Rahmen der Standortanalyse soll erhoben werden, was aus Sicht der Akteure vor Ort die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderungen erschwert und wie sie ihrer Meinung nach gefördert werden kann.

Die Leitfragen für die Standortanalysen lauten:

- Auf welche Weise werden in der Schulzeit berufliche Perspektiven erarbeitet und nachschulische Anschlüsse vorbereitet?
- Wie hat sich die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes auf die Eingliederungsvorschläge der Agenturen für Arbeit zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgewirkt?
- Auf welchen Wegen kommen Quereinsteiger in die WfbM und um welche Personengruppen handelt es sich dabei?
- Wie werden im Fachausschuss Förderentscheidungen verhandelt und beschlossen?
- Wie werden Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von den Werkstätten umgesetzt?
- In welchem Umfang und in welcher Weise werden Schulen und WfbM bei ihren Bemühungen, Menschen mit Behinderungen in betriebliche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse überzuleiten, von Integrationsfachdiensten unterstützt?

- Welche Veränderungen im Personenkreis von Menschen mit Behinderungen werden von den Akteuren vor Ort wahrgenommen und worauf führen sie diese Veränderungen zurück?
- Was erschwert aus Sicht der Akteure vor Ort die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderungen und wie kann sie ihrer Meinung nach gefördert werden?

1.2 Datenerhebung

1.2.1 Auswahl der Standorte

Die Auswahl der zu analysierenden Standorte erfolgte in zwei Schritten.

Im ersten Schritt wurde das auszuwählende Kontingent von 53 Standorten nach einem Länderschlüssel (Anzahl der Werkstätten pro Land) über das Bundesgebiet wie folgt verteilt:

Land	Anzahl	
	WfbM	Standorte
Baden-Württemberg	100	6
Bayern	107	7
Berlin	16	2
Brandenburg	28	3
Bremen	3	1
Hamburg	4	1
Hessen	51	3
Mecklenburg-Vorpommern	22	3
Niedersachsen	68	4
Nordrhein-Westfalen	103	6
Rheinland-Pfalz	36	3
Saarland	10	1
Sachsen	59	4
Sachsen-Anhalt	33	3
Schleswig-Holstein	31	3
Thüringen	31	31

Abbildung 1: Verteilung der Standorte nach Bundesländern

Im zweiten Schritt wurden die WfbM, an denen die Standortanalysen durchgeführt werden sollten, von den zuständigen Länderministerien in Abstimmung mit den Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten für behinderte Menschen benannt. Soweit wie möglich wurden dabei folgende Kriterien berücksichtigt:

- Ausgewogene räumliche Verteilung der WfbM pro Land
- Relative Gleichverteilung der Standorte auf städtische Räume/ Ballungsräume und ländliche Räume pro Land.
- Berücksichtigung relativ größerer und kleinerer WfbM pro Land
- Berücksichtigung möglichst unterschiedlicher WfbM –Träger/ Spitzenverbände pro Land
- Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsmarktlagen der Standorte pro Land.

1.2.2 Erhebungsinstrumente

Wie oben dargestellt, sollen durch die Standortanalysen Regeln und Regelhaftigkeiten von Beratungs- und Entscheidungsprozessen im Schnittbereich zwischen Schule, WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt ermittelt und beschrieben werden. Zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind im SGB IX, den dazu erlassenen Verordnungen wie z.B. der Werkstättenverordnung (WVO) und den entsprechenden Leistungsgesetzen, den Schulgesetzen der Länder und vielem anderen mehr Normen mit unterschiedlicher Verbindlichkeit kodifiziert worden. Konzepte wie z.B. das „Neue Fachkonzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“ der Bundesagentur für Arbeit beinhalten Prozessbeschreibungen zur Umsetzung von konkreten Planungs- und Handlungsschritten. Dass diese zum Teil einklagbaren Vorschriften die Wirklichkeit der Teilhabe behinderter Menschen nachhaltig prägen, kann nicht ernsthaft bestritten werden. Ebenso zweifelsfrei kann aber auch festgestellt werden, dass diese Regeln die zu beschreibende Wirklichkeit nicht ausmachen. Das ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass diese Vorschriften von den handelnden Personen, im Hinblick auf die Situationen, in denen oder in Bezug auf die sie handeln, ausgelegt und angewendet werden müssen, was ja bekanntlich auch dazu führen kann, dass sie als falsch oder unangemessen abgelehnt, bewusst gebrochen oder unterlaufen werden. Möglicherweise sind sie ihnen nicht einmal bekannt. Zum anderen sind wohl die meisten Regeln, nach denen sich die Menschen im Alltag bzw. in ihrer „Lebenswelt“ richten, nirgendwo aufgeschrieben. Häufig handelt es sich dabei um Gewohnheiten, die als Selbstverständlichkeiten routiniert ablaufen und ohne besonderen Anlass von niemandem thematisiert oder gar hinterfragt werden (vgl. dazu ausführlicher Alfred Schütz & Thomas Luckmann 1979). Den Zugang zu den Regeln und Regelhaftigkeiten der gelebten Wirklichkeit findet man folglich nicht über die Analyse von Rechtsvorschriften, Handlungsprogrammen und Konzepten, sondern über Informationen von den im Untersuchungsfeld handelnden Akteuren. Das wirft die Frage auf, von welchen Akteuren auf welche Weise Informationen gewonnen werden sollen.

Nach Diskussion im Beirat und nach Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde beschlossen, dass mit Vertreterinnen und Vertretern der ausgewählten Werkstätten, mit den für diese Werkstätten zuständigen Reha-Beraterinnen und Reha-Berater der Arbeitsagenturen sowie Vertreterinnen und Vertretern der abgebenden Schulen an Leitfäden orientierte Interviews geführt werden sollen.

Die Entscheidung, lediglich drei Personengruppen zu befragen, ist eine Beschränkung, die aufgrund der verfügbaren Ressourcen notwendig war. Bedauerlich ist insbesondere, dass Vertreterinnen und Vertreter des Sozialhilfeträgers nicht befragt wurden¹, obwohl sie gerade als Mitglieder des Fachausschusses maßgeblich an Beratungs- und Entscheidungsprozessen im Schnittbereich zwischen Schule, WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt beteiligt sind.

Für das Leitfadeninterview haben wir uns entschieden, weil es sich dabei um eine teilstandardisierte Methode handelt, die flexibel eingesetzt werden kann und Orientierung bietet, ohne die Spielräume für eine offene Fragetechnik zu schließen, was den Zielen und Leitfragen der Untersuchung am besten entspricht.

¹ Lediglich an einem Standort wurde ein Interview mit einem Vertreter des Sozialhilfeträgers geführt. Dieses Interview wurde aber nicht in die Auswertung einbezogen.

Um eine möglichst dichte und facettenreiche Rekonstruktion von Beratungs- und Entscheidungsprozessen im Schnittbereich zwischen Schule, WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt zu erreichen, wurden zunächst Themenlisten mit Fragestellungen erarbeitet, die

- bezüglich der Aufnahme bzw. der Vermeidung der Aufnahme von Menschen mit Behinderung in WfbM und
- bezüglich des dauerhaften Verbleibs von Beschäftigten in WfbM bzw. ihrer Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

relevant sind.

In diese Themenlisten wurden sowohl Fragen zur Beschaffenheit von Sachverhalten (Was geschieht wie?) aufgenommen als auch Fragen zur Einschätzung oder Beurteilung dieser Sachverhalte (Was halten Sie davon?).

Im zweiten Arbeitsschritt wurden den erarbeiteten Fragestellungen die Personengruppe oder die Personengruppen zugeordnet, von der bzw. von denen wir dazu Informationen erwarteten. So wurden beispielsweise den Fragen nach der Organisationsform von Praktika für Schülerinnen und Schüler in WfbM alle drei Personengruppen zugeordnet, weil zu erwarten ist, dass sowohl Vertreterinnen und Vertreter aus Schulen als auch Vertreterinnen und Vertreter der WfbM sowie die Reha-Beraterinnen und Reha-Berater dazu Informationen geben können.

Gleiches gilt für viele Fragen, mit denen die Einschätzung oder Beurteilung von Sachverhalten erhoben werden sollten, wie zur Arbeitsweise des Fachausschusses oder zu den Ergebnissen der schulischen Berufsorientierung. Andere Fragen wie z.B. die, ob die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen die Eingliederungsvorschläge zur Teilhabe am Arbeitsleben am Ende der Schulzeit verändert hat, wurde hingegen nur einer der zu befragenden Personengruppen – in diesem Fall den Vertreterinnen und Vertretern der Agenturen für Arbeit – zugeordnet, weil die sie betreffenden Sachverhalte außerhalb des Handlungsrahmens der anderen zu befragenden Akteure liegen dürften. Auf diese Weise entstanden drei nach den Informationsträgern Schule, Arbeitsagentur und WfbM getrennte Fragenkataloge, die Schnittmengen aufwiesen.

Die Systematisierung der auf diese Weise erarbeiteten Fragenkataloge führte zu drei jeweils nach Fragenkomplexen gegliederten Interviewleitfäden:

Schule	Agentur für Arbeit	Werkstatt
Komplex 1: Fragen zum Schulprofil	Komplex 1: Fragen zum Beratungsprozess bei der Ersteingliederung	Komplex 1: Fragen zur Aufnahme von Schülerinnen und Schüler und ihrem typischen Fallverlauf
Komplex 2: Fragen zur Berufsorientierung in der Schule	Komplex 2: Fragen zu den Besonderheiten bei der Wiedereingliederung	Komplex 2: Fragen zu den Besonderheiten bei der Aufnahme von und beim Umgang mit Quereinsteigern
Komplex 3: Fragen zu Strukturen, die betriebliche Integration von Schülerinnen und Schüler fördern oder behindern	Komplex 3: Fragen zu Strukturen, die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung fördern oder behindern.	Komplex 3: Fragen zu Strukturen, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern oder behindern

Abbildung 2: Aufbau der Leitfäden

Alle Fragenkomplexe der Leitfäden sind in sich gegliedert und bieten den Interviewern eine allgemein gehaltene Frage zum Einstieg in den jeweiligen Fragenkomplex und weiterführende konkretere Fragen zur inhaltlichen Vertiefung an:

	Wie kommen die jungen Leute zu Ihnen?	
	Wie sieht der erste Kontakt aus?	
	Woher kommen die Schülerinnen und Schüler?	
	Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Schule(n) und Ihrer WfbM aus?	
	Lernen die Schülerinnen und Schüler Ihre WfbM vor der Aufnahme kennen?	
	Was wissen die Schulen über Ihre WfbM?	
	Nimmt Ihre WfbM an Elternabenden teil?	
	Beteiligt sich Ihre WfbM an der Berufsorientierung der Schüler/-innen?	
	Wie schätzen Sie die Berufsorientierung in der Schule ein?	
	Was sollte aus Ihrer Sicht verbessert werden?	
	Welche Rolle spielt die Reha-Beratung der Arbeitsagentur bei der schulischen Berufsorientierung?	
	Gemäß § 2 WVO soll der FA vor der Aufnahme eines Beschäftigten eine Stellungnahme abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
	Gibt es dazu eine Sitzung, zu der Sie einladen?	

Abbildung 3: Ausschnitt von Fragenkomplex 1 aus dem Leitfaden für die Interviews mit WfbM

Beim Einsatz der Leitfäden waren die Interviewer aufgefordert, die angebotenen Fragen nicht schematisch in der vorgegebenen Reihenfolge ‚herunterzubeten‘. Die von Christel Hopf (1978) zu Recht kritisierte „Leitfadenbürokratie“ sollte vermieden werden. Die Leitfäden waren als Hilfe gedacht, wenn das Gespräch ins Stocken geraten oder eine falsche Richtung nehmen sollte. Wenn von besonderen Ereignissen berichtet wird, die dem Interviewer im Hinblick auf das Untersuchungsziel wichtig erscheinen, sollte die Erzählung nicht unterbrochen sondern durch gezieltes Nachfragen gestützt werden. Alle Fragen sind mit einem Feld versehen, in das ein Haken eingetragen werden kann, wenn die Frage hinreichend behandelt wurde. Diese Markierungen sollen dem Interviewer helfen, narrative Phasen im Gespräch zuzulassen, ohne dabei die Übersicht zu verlieren.

Eine weitere Besonderheit der Leitfäden besteht darin, dass die Reihenfolge der Fragestellungen soweit wie möglich der Chronologie von „normalen“ oder typischen Fallverläufen entspricht. Zum einen soll dies den Gesprächspartnern eine selbstverständliche und nach Exkursen leicht wiederzufindende Orientierung bieten. Zum anderen ist diese Systematik geeignet, die Beratungs- und Entscheidungsprozesse als eine Abfolge von relevanten oder kritischen Ereignissen im Zuge der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben oder ihrer Segregation zu rekonstruieren, die mit der Berufsorientierung in der Schule beginnt und mit der betrieblichen Integration oder dem Verbleib im Arbeitsbereich der WfbM endet.

Nach Diskussion auf der Sitzung des Beirats im Mai 2007 und nach Rücksprache mit dem Auftraggeber wurde beschlossen, die Leitfäden in einem Pretest an drei Standorten zu erproben. Dies geschah im Juni 2007. Die Leitfäden erwiesen sich als praxistauglich und wurden nach abschließender Diskussion im Beirat am 09.08.2007 noch um einige Aspekte ergänzt und für den weiteren Einsatz frei gegeben.

1.3 Datengrundlage

An allen 53 ausgewählten Standorten wurden Interviews durchgeführt. Insgesamt fanden 53 Interviews mit Werkstätten, 66 mit Schulen und 45 mit Agenturen für Arbeit statt. An zehn Standorten ist es nicht gelungen, die Interviews mit allen drei vorgesehenen Gesprächspartnern zu führen. Für zwei Standorte liegen keine Informationen von Schulen und für acht Standorte keine Informationen von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern vor, weil die Gesprächspartner vereinbarte Termine kurzfristig absagten.

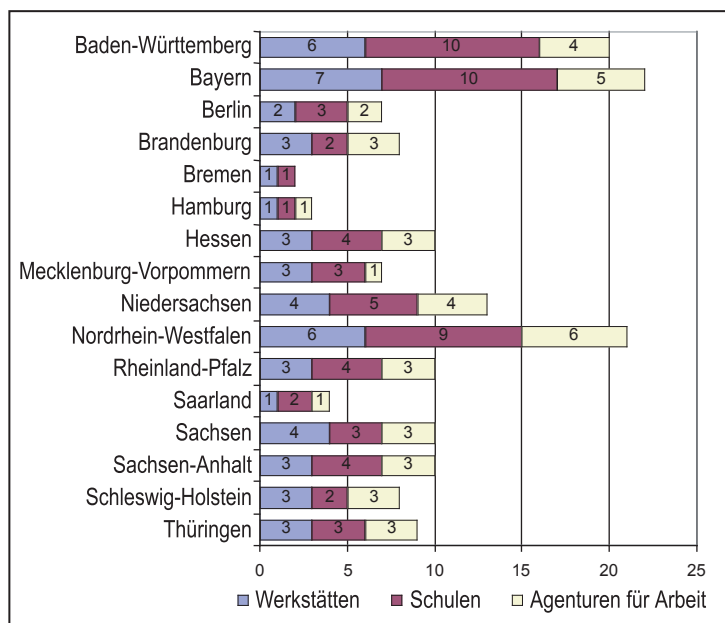


Abbildung 4: Verteilung der Interviews nach Ländern und Institutionen

Eckdaten zu den befragten Schulen

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler der befragten Schulen variiert zwischen 28 und 350. An fünf Schulen werden weniger als 50 Schülerinnen und Schüler unterrichtet und an sieben mehr als 200.

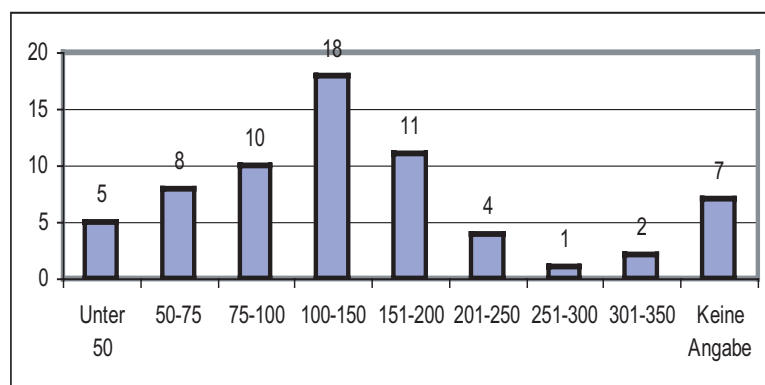


Abbildung 5: Größe der Schulen

Die Mehrzahl dieser Schulen (40) sind dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt geistige Entwicklung zuzurechnen. An zehn Schulen werden Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung

unterrichtet. Diese Schulen bieten in der Regel neben den Bildungsgängen der Schulen mit den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung und Lernen auch Bildungsgänge an, die bis zum Hauptschul- oder auch bis zum mittleren Schulabschluss führen. Zwei von diesen zehn Schulen unterrichten Schülerinnen und Schüler, die im Krankenhaus sind und zu anderen Schulen gehören können. Eine dieser Schulen ist auf Schülerinnen und Schüler spezialisiert, die eine körperliche Behinderung haben und an Epilepsie erkrankt sind. Drei Schulen sind dem Förderschwerpunkt Lernen zuzuordnen. Zehn Schulen gaben eine Kombination unterschiedlicher Förderschwerpunkte an.

Förderschwerpunkte	Anzahl der Schulen
Geistige Entwicklung	40
Körperliche und motorische Entwicklung	10
Lernen	3
Lernen, Sprache, emotionale und soziale Entwicklung	2
Geistige Entwicklung, Lernen	3
Geistige Entwicklung, körperliche und motorische Entwicklung	3
Geistige Entwicklung, Lernen, körperliche und motorische Entwicklung	1
Geistige Entwicklung, Hören, Sprache	2
Keine Angabe	2
Summe	66

Abbildung 6: Förderschwerpunkte der Schulen

Die nachfolgende Tabelle gibt dazu einen nach Ländern differenzierten Überblick:

Förderschwerpunkte	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	NRW	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Geistige Entwicklung	4	6	2	2		1	4	3	4	2	3		1	4	1	3
Körperliche und motorische Entwicklung	3	1	1							2	1	2				
Lernen	1									2						
Lernen, Sprache, emotionale und soziale Entwicklung		2														
Geistige Entwicklung, Lernen									1	2						
Geistige Entwicklung, körperliche und motorische Entwicklung	1									1			1			
Geistige Entwicklung, Lernen, körperliche und motorische Entwicklung		1														
Geistige Entwicklung, Hören, Sprache	1				1											
Keine Angabe													1		1	
Summe	10	10	3	2	1	1	4	3	5	9	4	2	3	4	2	3

Abbildung 7: Förderschwerpunkte der Schulen nach Bundesländern

2 Arbeits- und Berufsorientierung in der Schulzeit

Joachim Radatz

2.1 Nachschulische Anschlüsse für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung

Unsere zentrale Fragestellung, was zum Anstieg der Aufnahmen in WfbM geführt haben kann, legt es nahe, die Ziele und Aktivitäten der schulischen Berufsorientierung von ihrem Ergebnis her zu betrachten und führt zu der Frage nach dem Verbleib von Schulabsolventen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Nach Auswertung von 26 einschlägigen Aussagen von 13 Schulen und zwei Agenturen für Arbeit kann dazu folgendes festgehalten werden:

Eine Schule, an der ca. 170 Schülerinnen und Schüler mit körperlicher Behinderung in drei Bildungsgängen (Hauptschulbereich, Bereich für Lernbehinderte, Bereich für geistig Behinderte) unterrichtet werden, berichtete dazu: „In den letzten fünf bis sechs Jahren gab es keinen Schüler, der auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen ist. Alle Schulabgänger sind entweder in die WfbM oder die Tagesförderstätte gegangen oder sie sind arbeitslos geworden.“² Eine andere Schule mit gleichem Profil gab an, dass keine Schüler/-in aus dem Hauptschulbereich direkt in eine WfbM kommt, Schülerinnen und Schüler mit Lern- und Körperbehinderung, von Einzelfällen abgesehen, in Fortbildungsmaßnahmen oberhalb der WfbM Aufnahme finden und Schülerinnen und Schüler aus dem Bereich für Menschen mit geistiger Behinderung zu ca. 80 % in eine WfbM kommen und die verbleibenden 20 % „in außerbetriebliche Institute“. „Im Bereich geistiger Behinderung“, so wurde dies weiter ausgeführt, „hat noch kein Absolvent eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden. Im Lernbehindertenbereich gibt es Einzelfälle, die das geschafft haben ... Jedoch sind viele, selbst die Abgänger mit Hauptschulabschluss arbeitslos geworden.“ Eine Schule, die von Schülerinnen und Schülern mit einer Lern- und Körperbehinderung besucht wird, gab zum Verbleib ihrer Schülerinnen und Schüler an, dass sie nach der Schulzeit zwei berufsvorbereitende Jahre machen und dann in die WfbM oder ins BBW kommen: „Der Gang in die WfbM“, so das Fazit dieser Schule, „ist immer noch typisch für die Schüler“. Eine Schule für Schülerinnen und Schüler, die eine geistige Behinderung und eine Hör-/ Sprachbehinderung haben, teilte mit, dass es „bisher null Übergänge in Arbeit und Ausbildung“ gab: „In den letzten 25 Jahren hätten ein bis zwei Überleitungen stattfinden können, wenn Gebärdensprachdolmetscher-Assistenz verfügbar gewesen wäre.“ Schülerinnen und Schüler mit Schwerstmehrfachbehinderung, so der allgemeine Tenor der Schulen, an denen diese Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden, „kommen überwiegend in den Förderbereich der WfbM“.

Schülerinnen und Schüler, die Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung besuchen, kommen nach den Angaben von drei Schulen „fast alle in die WfbM“. Aussagen wie „es gibt nur wenige, die nicht in die WfbM kommen“, „es gab in den letzten vier Jahren keinen Schüler, der auf dem Arbeitsmarkt unterkam“, „gelungene Integrationsversuche sind Einzelfälle und eher Glücksfälle“, aus unserer Schule „hat noch kein Schüler eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen“, „99 % der Schülerschaft geht in die Werkstatt“ oder „am Ende der Schulzeit kommen die Schüler in die Werkstatt. Das wissen sie von vornherein“ exemplifizieren diesen durchgängigen Befund, der auch in der Literatur seine

2 Alle nicht gesondert gekennzeichneten Interview-Zitate in diesem Kapitel stammen von Vertreter/-innen von Schulen. In den anderen Fällen steht ein in Klammern gesetztes „W“ für WfbM und „A“ für Agentur für Arbeit.

Bestätigung findet: Laut Walter Straßmeier kommen „(...) 96 % der Schüler der Werkstufe (...) in die Werkstatt für behinderte Menschen, die übrigen vier Prozent verteilen sich auf Förderstätten und den alternativen Arbeitsmarkt“ (2002, S. 274).

Bei Schülerinnen und Schülern, der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen ist dieses Verhältnis nach den uns vorliegenden Daten umgekehrt. Sie kommen im direkten Anschluss an die Schulzeit „selten in die Werkstatt“. Erst „wenn alles nicht hilft“, so bestätigte dies der zuständige Reha-Berater, ist die WfbM „die letzte Station“. Nach der allgemeinen Einschätzung eines Reha-Beraters werden „90 % der Schüler mit Lernbehinderung nach der Schule in die BvB der Agentur für Arbeit aufgenommen“ und Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung und Verhaltensauffälligkeiten „münden ins Berufsbildungswerk ein“.

Diese Informationen führen zu einem eindeutigen Befund: Menschen mit Behinderung finden nach Abschluss ihrer Schulzeit nur in Einzelfällen den direkten Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die für sie statistisch normalen Sozialisationswege differenzieren sich dabei nach den dargestellten Falllagen in grober Klassifizierung wie folgt:

- Schülerinnen und Schüler mit Schwerstmehrfachbehinderung bleiben von der Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen.
- Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung oder mit geistiger Behinderung und Körper- oder Sinnesbehinderung kommen in WfbM.
- Für Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung oder mit Lern- und Körperbehinderung führt der Bildungsweg zunächst in weiterführende außerbetriebliche berufsbildende Maßnahmen.

Dieses Ergebnis ist ernüchternd und provoziert die Frage, ob die Überleitung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von Schulen als ein besonders bedeutsames oder vorrangiges Ziel angestrebt wird.

2.2 Ziele der Schulen

„Ziel der Berufsorientierung ist die Wegebahn in den Job“, so die stellvertretende Schulleitung einer Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Der Gesprächspartner einer anderen Schule gleicher Organisationsform gab unter Bezugnahme auf den Leitgedanken des Normalisierungsprinzips („ein Leben so normal wie möglich“) an, dass es bei der Berufsorientierung um die Frage geht: „Wie kann ich ein Tätigkeitsfeld, eine Beschäftigung finden, die ich erfüllen kann und wo ich von leben kann“. Diese beiden Auskünfte sind mit ihrem klaren Bezug zum allgemeinen Arbeitsmarkt und den Hinweisen auf die ökonomische Selbständigkeit von Menschen mit Behinderung und die Normalität ihres Arbeitslebens Ausnahmen. Alle anderen Angaben zu den Zielen der Berufsorientierung beziehen sich auf zum Teil recht allgemeine Aspekte der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung:

- Mitgeteilt wurde, dass es für die Schülerinnen und Schüler wichtig sei, „zu lernen, mit der eigenen Behinderung umzugehen“, was in der Konkretisierung u.a. auch bedeutet, „mit den eigenen Berufswünschen realistisch umzugehen und dass Ziele, die zu hoch gesteckt wurden, an die Realität angepasst werden“, oder in allgemeiner Formulierung „die eigene Person besser einschätzen zu lernen“.
- Angestrebt wird die Vermittlung von beruflichen Fähigkeiten wie Ordnung am Arbeitsplatz, Schlüsselqualifikationen, prozessorientiertes Arbeiten, Sorgfalt, Pünktlichkeit, Ausdauer

u.v.m.. Es geht darum „Erfahrungen in verschiedenen Berufsbereichen zu sammeln, den Berufsalltag kennen zu lernen und die eigenen Interessen und Fähigkeiten herauszufinden“.

Ziele, wie den Umgang mit Geld zu erlernen, Verbesserung der Selbstversorgung und das Kennen lernen unterschiedlicher Lebensbereiche, sind Beispiele für die Vermittlung von lebenspraktischen Fähigkeiten, die sich nicht unmittelbar auf das Arbeitsleben beziehen und mit dem allgemeinen Anspruch eines möglichst selbständigen Lebens in Verbindung gebracht werden können. Dass dabei die Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler durchaus auch aus dem Blick geraten kann, belegt das folgende Zitat:

„Allgemein gesagt gibt es keine berufsfördernde Unterrichtsgebung. Es gibt also keinen Unterricht, der auf bestimmte Berufsbilder vorbereitet. Was den Schülern aber angeboten wird, ist lebenspraktisches Training, um allgemein so selbständig wie möglich zu werden und ein selbständiges Leben führen zu können.“

Betont wurde von den Schulen aber nicht nur das Ziel einer selbständigen sondern auch einer selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung. Die Schülerinnen und Schüler sollen einen „eigenen Willen entwickeln“. Die „Eigenverantwortung der Schüler“ soll gestärkt werden. „Wenn sie sich selber entscheiden können“, so ein Statement dazu, „ist das das Optimal“. Für einen anderen Gesprächspartner haben „das innere Erleben vom Wert der Person und Anerkennung“ den „höchsten Stellenwert“. Ein wesentlicher Punkt im Lehrplan einer wiederum anderen Schule ist „die Selbstverwirklichung in Bezug auf soziale Integration“. Mit der singulären Mitteilung, dass Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufsorientierung „auf das Leben ohne Arbeit vorbereitet werden“, wollen wir diese Aufzählung schließen.

Die eher rhapsodische Zusammenstellung zeigt, dass Berufsorientierung von den befragten Schulen weit gefasst wird und Bemühungen, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten oder gar selbst zu begleiten, nicht im Zentrum ihrer pädagogischen Ansätze stehen. Dies bedeutet nicht, dass alle befragten Schulen ihre Schülerinnen und Schüler nicht unterstützen, wenn sich die Möglichkeit für eine Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abzeichnet. Es bedeutet lediglich, dass die Vermeidung von Werkstattaufnahmen nicht zu den vorrangigen Zielen dieser Schulen zu gehören scheint. Im Hinblick auf Schülerinnen und Schüler mit schwerster Behinderung und Schwerstmehrfachbehinderung kann die Überleitung in eine WfbM sogar ein sehr ehrgeiziges Anliegen sein, um ihre Ausgrenzung zu überwinden und ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das von einer Schule, in der Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung und Hör-/ Sprachbehinderung unterrichtet werden, formulierte Ziel, „ihre Schüler in WfbM unterzubringen“, muss deshalb aus integrationspädagogischer Sicht unterstützt und geachtet werden. Vielleicht kann man dem grundlegenden pädagogischen Motiv, aus dem die aufgezeigte Vielfalt von Zielen resultiert, mit der Aussage eines Gesprächspartners, dass jeder Schüler „einen Beruf finden soll, in dem er ein glückliches Leben führen kann“, eine Überschrift geben.

2.3 Die Vielfalt schulischer Angebote und ihre Relevanz

Die folgenden Zitate stammen aus den Protokollen der Interviews mit Schulen für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung:

„Die Berufsorientierung beginnt bereits in der Unterstufe. Sie zieht sich durch die ganze Schulzeit und ist in verschiedene Lernbereiche integriert. In der Mittelstufe werden im Fach „Werken“ Arbeiten nach individuellen Möglichkeiten durchgeführt. Diese haben die Erhöhung der Ausdauer, die Erweiterung des Horizontes und ein besseres Zurechtkommen im sozialen Umfeld zum Ziel. Der Förderschwerpunkt liegt im Kennen lernen von Berufen. In der Werkstufe gibt es dann so genannte schulische Dienste – z.B. unsere Wäscherei – in der die Schüler zum Wohle der Schulallgemeinheit Aufgaben übernehmen.“

„Die Berufsorientierung beginnt in der Oberstufe. Es wird mit dem Training der klassischen Arbeitstugenden begonnen. Die Schule führt eine erfolgreiche Cateringfirma, in der die Schüler trainiert werden und es gibt eine Servicegruppe, in der die Schüler kleine Hausmeistertätigkeiten übernehmen. Über diesen Einsatz wird das allgemeine Verhalten der Schüler trainiert, was Körperhygiene, Dienst am Kunden, Sprache, Gestik, Mimik, Distanz und Nähe betrifft.“

„Die Schuldauer ist auf 12 Jahre ausgelegt. Die letzten drei Jahre der Schulzeit sind die Berufspraxisstufe, in der ein neues Konzept (Werkstufenkonzept) der Berufsorientierung realisiert wird. Dabei werden alle berufsbildenden Klassen als Wohneinheiten angelegt, in denen z.B. eigenständig Einkäufe erledigt und Mahlzeiten geplant und gekocht werden. In der Schule gibt es u.a. eine schuleigene Bäckerei, Töpferei und Wäscherei, in denen den Schülern vor allem Grundtugenden der Arbeit vermittelt werden in einer arbeitsmarktähnlichen Situation.“

Alle drei Zitate beinhalten unterschiedliche Aussagen zum Beginn der Berufsorientierung (Unterstufe, Oberstufe, Werkstufe). In anderen Schulen gleichen Typs beginnt man mit dem berufsorientierenden Unterricht in der Mittelstufe. Ebenso unterschiedlich sind die Auskünfte von Schulen anderen Typs. So variieren beispielsweise die Angaben, die dazu von Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen gemacht wurden, zwischen dem 5. und 8. Schuljahr.

Ähnlich verhält es sich mit den berufsorientierenden Aktivitäten, die in diesen drei Beispielen benannt sind. Schülerfirmen und schulische Dienste werden nicht nur in diesen Beispielen, sondern von weiteren acht Schulen angeführt, was zeigt, dass ihr Lernarrangement zur beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf recht häufig genutzt wird. Andere elf Schulen berichteten von Betriebsbesuchen, zwei von Exkursionen zu Bildungsträgern, drei von Mobilitätstraining und fünf von Projektunterricht oder Projektwochen, die im Rahmen des berufsorientierenden Unterrichts durchgeführt werden. Diese auf der Grundlage unserer Daten ergänzbare Aufzählung verdeutlicht die Vielfalt von Aktivitäten, die Schulen im Kontext der Berufsorientierung benannt haben.

Diese Vielfalt kann angesichts der föderalen Struktur des deutschen Bildungssystems nicht überraschen. Ihre umfassende Beschreibung und Analyse wäre nicht nur ein sehr aufwändiges Unternehmen:

- Zum Verständnis dieser Angaben wäre eine vertiefte Auseinandersetzung mit den impliziten oder schriftlich fixierten pädagogischen Konzepten zur Berufsorientierung der Schulen notwendig. So ist in den oben angeführten Beispielen von der Verbindung zwischen Berufsorientierung und Wohnen sowie von der Integration der Berufsorientierung in verschiedene Lernbereiche die Rede. Dies zeigt, dass die berufsorientierenden Aktivitäten der Schulen in ganzheitliche Förder- und Bildungsansätze eingebettet sind. Dies ist ja bereits im vorangegangenen Kapitel angeklungen. Ohne Kenntnis dieser Ansätze würde man bei einer quantitativen Darstellung dieser Aktivitäten stecken bleiben, was den Ansprüchen einer qualitativ ausgerichteten Untersuchung nicht gerecht werden würde.
- Ohne die vielfältigen berufsorientierenden Aktivitäten der Schulen diskreditieren zu wollen, erscheint ihre Relevanz im Hinblick auf das Ziel unserer Untersuchungen fraglich. Das soll keinesfalls heißen, dass beispielsweise Schülerfirmen oder projektorientierter Unterricht nicht geeignet wären, die beruflichen Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern in besonderer Weise zu fördern. Gerade durch diese beiden Methoden kann es gelingen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Schlüsselqualifikationen und fachpraktischen Kompetenzen zu vermitteln. Zur Überleitung in betriebliche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ist dies nach unserer Auffassung aber keine hinreichende Bedingung. Entscheidend ist vielmehr, ob es den Schulen gelingt, betriebliche Kontakte anzubahnen, die Schülerinnen und Schülern den Einstieg in Arbeit und Ausbildung ermöglichen. Denn berufliche Perspektiven können nur dort

verwirklicht werden, wo es eine Chance auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gibt. Die Logik dieses Zusammenhanges führt zu der Konsequenz, dass die schulischen Aktivitäten daraufhin zu untersuchen sind, ob und in welchem Umfang sie in Kooperation mit potenziellen Anstellungsträgern für die an der Schule unterrichteten Jugendlichen durchgeführt werden.

Diese aus unserer Sicht für die Überleitung von Schülerinnen und Schülern in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes notwendige Kooperation kann durchaus ein Aspekt aller oben benannten Aktivitäten sein. In den Interviews wurde dies aber nicht systematisch thematisiert.

Dennoch liegen uns bezüglich des Projektunterrichts Hinweise vor, dass derartige Kooperationsbeziehungen bestehen. So berichtete eine Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen vom Projekt „Betrieb und Schule (BUS)“, dass sich an Schülerinnen und Schüler der 10. Klasse richtet:

„Die Schüler, die bis jetzt daran teilgenommen haben, wurden zu einem hohen Prozentsatz in eine Ausbildung gebracht. Dabei handelt es sich um 7 ausgesuchte Schüler von 24. ... Diese 7 Schüler werden von der Schule gezielt nach dem Kriterium ausgesucht, ob sie es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen könnten. Das Projekt wird den Schülern schon in Klasse 9 durch die Lehrer näher gebracht und ebenfalls schon in Klasse 9 findet ein Elternabend statt, um die Eltern über diese Möglichkeit zu informieren.“

Die in diesem Beispiel formulierte betriebliche Ausrichtung scheint aber eine Ausnahme zu sein. Ein anders Projekt der selben Schule trägt den Namen „Drehscheibe“ und richtet sich „an schulmüde und extrem leistungsschwache Schüler“:

„Der Leitgedanke des Projekts ist es, diese Schüler so früh wie möglich mit der Arbeitswelt zu konfrontieren und den erfolgreichen Übergang in BvB im Anschluss an die Schule vorzubereiten. Ohne solche Maßnahmen würden diese Schüler in einer BvB scheitern. Im Rahmen dieses Projekts verbringen die teilnehmenden Schüler mindestens zwei Tage im Einzelfall aber auch fünf Tage in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte.“

Eine Schule für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung berichtete, dass sie zum Erlernen „basaler Tugenden“ unterschiedliche Projekte betreibt:

„Es gibt mehrere Projekte, die Berufsorientierung unterstützen. Es gibt das Projekt KIDS (Künstler in die Schule). Die Künstler bauen mit den Jugendlichen Spiele, Instrumente und machen Graffiti-Kunst. ... Vieles wird in Zusammenarbeit mit dem Gemeindezentrum durchgeführt ... Einmal pro Woche gibt es einen Praxistag: Pausenverkauf, Bügelservice, Autinnenreinigung für das Personal gegen Rechnung, Koch- und Backgruppe für ein Altersheim und soziale Einrichtungen, Metall- und Holzarbeiten, Reinigung und Reparatur im Wohntrainingshaus.“

Zum *Bewerbungstraining* liegen Aussagen von 31 Schulen vor. Ihre Auswertung führt zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme am Bewerbungstraining und die Art und Weise seiner Durchführung vom Förderstatus der Schülerinnen und Schüler oder ihrer Aussicht, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, abhängt: „Die lernbehinderten Schüler nehmen an einem Bewerbungstraining teil ... Schüler mit geistiger Behinderung erhalten kein Bewerbungstraining“. „Bewerbungstraining wird nur vereinzelt durchgeführt bei Schülern, die eine Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt aufweisen“ bzw. „bei denen eine Aussicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht“. Derartige Differenzierungen werden von 12 der 31 Schulen vorgenommen. Dass dabei die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die am Bewerbungstraining teilnehmen, im Verhältnis zu denen, die das nicht tun, sehr gering ausfallen kann, belegt folgende Aussage: „Bei ca. 3 von 50 Schülern wird ein vereinfachtes Bewerbungstraining durchgeführt, um eine eventuelle Integration zu fördern“. Wie die Mitteilung einer Schule mit sonderpädagogischem Schwerpunkt geistige Entwicklung zeigt, kann diese am Förderstatus oder an Leistungskriterien ausgerichtete Förderpraxis zum K.O.-Kriterium werden, wenn sie einem defizitorientierten Ansatz folgt: „Wir sind froh, wenn die Schüler Lesen und Schreiben Lernen. Da ist an Bewerbung überhaupt nicht zu denken.“

Verallgemeinernd kann festgestellt werden, dass

- Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Lernen in der Regel Bewerbungstraining erhalten, das den üblichen Standards (Lebenslauf, Anschreiben, Bewerbungsmappe, Telefontraining, Rollenspiele) entspricht,
- Bewerbungstraining für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung hingegen nicht der Regelfall ist. Zwölf Schulen bieten zu ihrer Qualifizierung ein „eher formloses“ oder „vereinfachtes Bewerbungstraining“ an, in dem „man Benimmtraining und Rollenspiele“ macht, „Selbstvorstellung und Umgangsformen“ übt oder Themen „Wie stelle ich mich vor?“, „Wie verhalte ich mich richtig?“ und „Wie verkaufe ich mich gut?“ behandelt.

Von zwei Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen wird den Schülerinnen und Schülern ein Bewerbungstraining mit externer Unterstützung angeboten, „das vom Personalmanager einer Firma durchgeführt wird“ und nach Einschätzung der Schule „sehr wirksam ist“ oder „in Zusammenarbeit mit der AOK“ organisiert wird.

Dass das Bewerbungstraining für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung in keiner Weise auf eine betriebliche Situation hin konzipiert sein kann, belegt das folgende Zitat:

„Schüler/-innen, die schreiben können, schreiben ihren Lebenslauf, was sie sind und was sie sich wünschen – diese Unterlagen nehmen sie mit in die WfbM. Für die Schüler/-innen, die nicht schreiben können, gibt es mündliche Übungen, über sich zu erzählen.“

Vor dem hier skizzierten Hintergrund haben wir uns entschieden, die Betrachtung der vielfältigen schulischen Aktivitäten nicht zu vertiefen und uns auf die Durchführung von Praktika zu konzentrieren. Bei der Besprechung dieses Themas wurde die Frage nach den betrieblichen Kontakten von Schulen in allen Interviews gestellt. Darüber hinaus folgen wir damit der Auffassung von Schulen, dass Praktika der „Schwerpunkt der Berufsorientierung“ oder dass sie für die Berufsorientierung „entscheidend“ sind.

2.4 Praktika als Schwerpunkt der schulischen Arbeits- und Berufsorientierung

2.4.1 Umsetzungsformen

An allen befragten Schulen finden Praktika statt. Sie sind als wöchentliche Praxistage und/oder als Blockpraktika organisiert. Die Anzahl der während der Schulzeit durchgeführten Praktika variiert zwischen einem und vier Praktika, wobei an den meisten Schulen zwei bis drei Praktika stattfinden. Ihre Dauer variiert in der von den Schulen angebotenen Regelform zwischen einer und vier Wochen.

Damit ist angedeutet, dass Schulen bei der Durchführung von Praktika viel „Gestaltungsfreiheit“ und ggf. sogar „freie Hand“ haben, wodurch sie „individuell organisiert“ werden können. „Bezüglich der Praktika“, so eine Schule aus Baden-Württemberg, „ist die Schule soweit liberalisiert, dass sie alles machen kann. So können Langzeitpraktika bis zu sechs Monaten und auch Praktika in den Ferien durchgeführt werden“. Nach Mitteilung einer anderen Schule aus diesem Bundesland geht die „Freiheit“ dort soweit, dass „sogar die Schulpflicht verkürzt werden kann, wenn die Möglichkeit für eine passende Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht“. Aus Niedersachsen wurde uns mitgeteilt, dass es gesetzliche Regelungen nicht gibt – man jedenfalls nichts davon wisse – aber einem „Erlass“ zufolge die Praktika insgesamt sechs Wochen umfassen sollen und dass dieses Kontingent an der Schule auf „drei Jahre verteilt wird“.

Eine andere Schule aus Niedersachsen gab die Auskunft, dass es zwar „gesetzliche Regelungen für die Durchführung von Praktika gibt, sie aber nicht für Menschen mit geistiger Behinderung angewendet werden, sondern dies seitens der Schule autonom gehandhabt“ wird. Auch in Sachsen-Anhalt scheint es diesbezüglich kaum Beschränkungen zu geben: Praktika werden „vollkommen individuell“ gehandhabt: „Es gibt zwar Vorgaben ... aber es gibt nicht Vorgaben, in welchem Zeitraum, wie lange usw. ... Ob da nun einer jeden Montag, das ganze Jahr durch oder 14 Tage am Stück ins Praktikum geht ... Also das ist individuell den Klassen selbst überlassen.“

Zur Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt die ersten Schülerpraktika durchgeführt werden, liegen 30 hinreichend präzise Informationen vor. Davon beziehen sich 26 auf den Bildungsgang von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung und vier auf den für Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung.

An zwei Schulstandorten finden die ersten Praktika von Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung im 9. Schulbesuchsjahr statt, an acht im 10. Schulbesuchsjahr, an vier im 11. Schulbesuchsjahr und an sechs im 12. Schulbesuchsjahr. Bezogen auf sechs Schulen kann lediglich die Angabe gemacht werden, dass die ersten Praktika in der Werkstufe stattfinden.

Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung absolvieren an zwei Schulen ihre ersten Praktika in der 7. Klasse und ebenfalls an zwei Schulen in der 8. oder 9. Klasse.

2.4.2 Lernorte

Praktika finden in Tagesförderstätten, in WfbM, bei außerbetrieblichen Bildungsträgern und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt.

Für Schülerinnen und Schüler mit einer Lernbehinderung sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes die bevorzugten Praktikumsgeber. „Praktika in der Werkstatt sind nicht vorgesehen“ oder finden „vorwiegend in Betrieben“ bzw. „nur vereinzelt in der Werkstatt“ (A) statt.

Auch Schülerinnen und Schüler, die zusätzlich zur Lernbehinderung eine Körperbehinderung haben, absolvieren betriebliche Praktika. Einer befragten Schule gelingt es, allen davon betroffenen Schülerinnen und Schülern diese Möglichkeit zu geben. Zwei andere Schulen beziffern diesen Anteil mit 80 % und „im Schnitt mit ca. einem Drittel“. Eine weitere Schule, die diesen Personenkreis unterrichtet, blieb in ihrer Auskunft eher unbestimmt und teilte mit, dass „nicht alle Schüler ein Betriebspraktikum machen“, weil die Betriebe „bei Schülern, die in der Anfangsphase erheblichen Unterstützungsbedarf haben, kapitulieren“. Zu Protokoll gegeben wurde von drei Schulen, dass Schülerinnen und Schüler mit dieser Mehrfachbehinderung, die über das Betriebspraktikum hinaus zusätzlich ein Praktikum in WfbM absolvieren sollen, auf diese Anforderung mit Ablehnung reagieren, weil sie sich nicht als geistig behindert, sondern „als körperbehindert verstehen“.

Für Schülerinnen und Schüler mit einer geistigen Behinderung sind WfbM eindeutig die bevorzugten Einrichtungen für Praktika. Nahezu alle Angehörigen dieser Personengruppe führen nach Auskunft der von uns befragten Schulen dort Praktika durch. Ein nicht unerheblicher Anteil dieser Schülerinnen und Schüler absolviert darüber hinaus aber auch Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Fünf Schulen beziffern diesen Anteil mit etwa 40 bis 50 % ihrer Schülerschaft. „Von 28 Schülern“, so eine andere Auskunft, machen ca. 4 ein Praktikum im Betrieb“. Zwölf Schulen quantifizierten ihre Angaben dazu nicht und 14 Schulen berichteten von Ausnahmen oder Einzelfällen. „In den letzten 17 Jahren hatten wir zwei Praktika außerhalb der WfbM“, so eine exemplarische Mitteilung dazu. Eine Schule teilte uns mit, dass „in

den letzten Jahren vermehrt Schüler kamen, deren Förderbedarf eher im Lernbehindertenbereich liegt, so dass auch immer wieder Betriebspraktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt werden“. Zwei Schulen berichteten, dass ihre Schülerinnen und Schüler darüber hinaus auch Praktika bei freien außerbetrieblichen Bildungsträgern durchführen.

Für Schülerinnen und Schüler, die eine sehr schwere geistige Behinderung oder eine geistige Behinderung mit zusätzliche Einschränkungen haben, können WfbM aber nicht immer genutzt werden. „Schüler mit einem sehr hohen Pflegebedarf machen ihre Praktika in Tagesförderstätten“ oder im Förderbereich von WfbM (Äußerungen von vier Schulen). Nur die „fitteren Schüler machen ihre Praktika in WfbM“, so die Auskunft einer weiteren Schule, von der diese Personengruppe unterrichtet wird. Es gibt Schulen, die möchten, „dass alle ein Praktikum in der Werkstatt machen“ und feststellen, dass dies bei Schülerinnen und Schülern mit Schwerstmehrfachbehinderung nicht gelingt, weil die Anforderungen der WfbM zu hoch oder „als Praktikumsgeber voll“ sind. Trotz dieser, die allgemeine Lage kennzeichnenden Situation, berichteten drei Schulen, dass auch Schülerinnen und Schüler, die von einer geistigen und körperlichen Behinderung betroffen sind, betriebliche Praktika durchgeführt haben. Von zwei Schulen wurden dazu Zahlen genannt: „In den letzten fünf Jahren nur zwei Fälle“, „vier oder fünf Schüler haben bereits ein betriebliches Praktikum gemacht.“

Bezieht man diese Befunde auf die eingangs dargestellten Überleitungsergebnisse zurück, dann entsteht der Eindruck, dass mit den schulischen Praktika die bereits angelegten Pfade eingeschlagen werden, die in die nach Zielgruppen differenzierten nachschulischen Angebote einmünden. Festzustellen ist aber auch, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von Schülerinnen und Schülern betriebliche Praktika absolvieren, deren statistisch normaler Bildungsweg zur Aufnahme in WfbM führt. Diesem Widerspruch wollen wir im Folgenden nachgehen.

2.4.3 Weshalb der Übergang von betrieblichen Praktika in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes eine Ausnahme ist

Um zu verstehen, warum betriebliche Praktika während der Schulzeit so selten in betriebliche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse einmünden, werden wir, ausgehend von den Beschreibungen von zwei Schulen, die dafür ausschlaggebenden Probleme identifizieren und zu den Aussagen anderer Standorte ins Verhältnis setzen. Bei der Auswahl der Schulen wurde darauf geachtet, dass sie keine Extreme darstellen und dass sie einen ähnlichen Personenkreis unterrichten.

2.4.3.1 Persönliche Initiativen von Betroffenen und Lehrkräften bleiben hilflos

An der ersten Schule, die wir etwas genauer betrachten wollen, werden Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung unterrichtet. Für Schülerinnen und Schüler, die darüber hinaus eine Körperbehinderung haben, gibt es eine extra „Abteilung“. Die Schule ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler hat sich in den letzten 10 bis 15 Jahren verdoppelt. Zur Zeit wird die Schule von ca. 90 Schülerinnen und Schüler besucht. Sie liegt in einer Stadt mit ca. 63.000 Einwohnern. Die Region ist nach Auskunft des Schulleiters wirtschaftlich von einem „stabilen Mittelstand“ geprägt. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6 %. Bei uns, so wird die allgemeine Lage resümiert, „ist die Welt noch in Ordnung“.

Von einer erfolgreichen Berufsorientierung kann man nach Auffassung des Schulleiters sprechen, „wenn Interesse bei den Schülern geweckt wurde und sie Spaß an der Arbeit hatten“. Be-

sonderer Wert wird auf Selbstbestimmung gelegt: „Wenn sie für sich selber entscheiden können, ist das das Optimale.“ Die Schülerinnen und Schüler machen mindestens zwei Praktika, „die oft in den beiden ortsansässigen WfbM durchgeführt werden, damit alle Bereiche erkundet werden können“. „Viele Schüler“, so die WfbM, „haben schon vor ihren Praktika Kontakt zur WfbM (Tag der offenen Tür, Sommerfest etc.). Auch hören sie von den Schülern, die schon Praktika in der WfbM gemacht haben, was es an Angeboten gibt.“ Vor jedem Praktikum bekommt die WfbM Infoblätter über die Schüler, die von der Schule ausgefüllt werden. Dort werden Interessen, Vorlieben des Schülers aber auch Probleme festgehalten. Am Ende eines Praktikums trifft sich die WfbM mit den Schülern und deren Eltern zu einem „Elternnachmittag“. Dort können dann berufliche Perspektiven besprochen werden. Oft geht es aber um „ganz existenzielle Fragen der Grundsicherung, gesetzliche Betreuung, die mit der beruflichen Situation nichts zu tun haben“ (W).

„Fitted Schüler“, so berichtete die Schule weiter, „können ihr Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt machen“: „Im Moment haben wir einen, der macht Flächenberechnung. Das habe ich noch nie erlebt an der Schule für praktisch Bildbare.“ Dieser Schüler hat sich ein Praktikum im Hotel gesucht. Seine Familie arbeitet dort. Deshalb hat es nach Auffassung der Schule geklappt. Die Schule hat den Schüler besucht und im Hotel zeigte man sich zufrieden. Zu einer Anstellung kam es aber nicht. In der WfbM hat der Schüler kein Praktikum gemacht, weil er das nicht wollte.

Das Beispiel dieser Schule kennzeichnet eine in seiner Gänze sicherlich einzigartige Situation. Es lässt aber das nach unserer Einschätzung für viele Schulen typische Ungleichgewicht zwischen ihren betrieblichen Kontakten und ihren Kontakten zu Werkstätten erkennen. Praktika in WfbM sind die Regel und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Ausnahme.

2.4.3.1.1 Die bewährte Praxis einer engen Kooperationsbeziehung ermöglicht einen nahtlosen Übergang von der Schule in WfbM

Auf der einen Seite steht eine geübte und bewährte Praxis einer engen Kooperationsbeziehung zwischen Schule und WfbM, die nicht auf den oben dargestellten Fall beschränkt ist:

Auch an anderen Standorten „steht die Schule mit der Werkstatt in einem ganz intensiven Austausch“, werden die Schüler „von der Werkstatt über nachfolgende Bildungsangebote informiert“ und die Eltern „jährlich zu einer Infoveranstaltung eingeladen“ (S, W).

- Bisweilen existieren gestufte Systeme, die einen sukzessiven Übergang von der Schule in die WfbM ermöglichen:
 - „Wir machen Praktika ab der 10. Klasse, ein bis zwei Wochen in jeder Werkstatt. Manche Klassen haben es gestaffelt: 10. Schuljahr eine Woche, bis zum 12. Schuljahr drei Wochen.“
 - „Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt geschieht kleinschrittig: in der ersten Werkstufe wöchentlich einen halben Tag Praktikum in der WfbM im BBB, in der zweiten Werkstufe im zweiwöchigen Rhythmus einen halben Tag pro Woche und ein Tag pro Woche. In der dritten Werkstufe dann ein vierwöchiges Praktikum in der WfbM.“
- Um den Übergang von der Schule in die WfbM anzubahnen, werden auch größere Anstrengungen nicht gescheut:

„Wir fahren in den drei Jahren Werkstufe immer in eine Werkstatt (jedes Jahr vier Wochen), d.h. die Schüler lernen die Arbeitsplätze kennen, die Mitarbeiter lernen die Schüler kennen und auch die Eltern. Nach drei Jahren können die Schüler entscheiden, in welche Werkstatt sie gehen möchten.“
- Im Einzelfall werden ungewöhnliche Lösungen gefunden. So konnte beispielsweise „ein schulmüder Schüler“ sein letztes Schulhalbjahr vollständig in der Werkstatt verbringen, „um dort verschiedene Gewerke auszuprobieren, u.a. auch auf einem Außenarbeitsplatz“.

- Die Aufgaben von Schule und der WfbM können sich dabei in einer organisierten Arbeitsteilung ergänzen. „Am Ende der Schulzeit“, so das Fazit der Schulleiterin, „haben die Schüler den Unterschied zwischen Schule und Arbeit gemerkt, wissen aber nicht, was sie machen wollen. Berufliche Orientierung ist dann eine Aufgabe im Eingangsverfahren der WfbM.“ Mitteilungen wie: „Es gibt eine gute Vorbereitung auf die WfbM“ sind keine Seltenheit. In einem extremen Fall führten kollegiale Beziehungen sogar dazu, dass die Grenze zwischen beiden Institutionen quasi aufgehoben wurden:

„Die Werkstatt kennt die Berufsorientierung in der Schule insofern, als sie einen ehemaligen Lehrer in der Werkstatt als Gruppenleiter eingesetzt hat. Vor 10 Jahren fanden Gespräche immer in der Schule statt, heute kommen Eltern und Lehrer in die Werkstatt und informieren sich über die Werkstatt und den Berufsbildungsbereich. Denn die Schule richtet ihre Berufsorientierung nach den Angeboten der Werkstatt aus.“ (W)

Dass die Orientierung auf die WfbM durchaus redlichen Motiven folgen kann und nicht lediglich deshalb geschieht, weil sie weniger Aufwand macht, soll hier nicht in Abrede gestellt werden und wird durch folgendes Zitat exemplarisch belegt:

„Problematisch ist das geringe Selbstwertgefühl der GB-Schüler. Wenn ein GB-Schüler in Rahmen von Praktika auf Schüler aus anderen Schulformen trifft, dann ist er trotz dessen, dass er in seiner Schule leistungsstark war, im direkten Vergleich mit den anderen leistungsschwach. Hinzu kommen auch die Hänseleien der anderen Schüler dort und auch teilweise der Mitarbeiter in den Betrieben ... Die Arbeit in der Werkstatt ist somit besser für das eigene Selbstbewusstsein und die eigene Entwicklung.“

2.4.3.1.2 Isoliertes Engagement von Einzelpersonen reicht nicht aus, um alternative Berufswege zu institutionalisieren

Laufen Praktika in der WfbM „automatisch“ oder „regelmäßig“, so steht auf der anderen Seite der eher zufällige Kontakt zu einem Betrieb, der durch die persönlichen Initiativen der Schülerinnen und Schüler oder ihren Eltern zustande kam. „Die Praktika bei Schülern mit geistiger Behinderung“, so die dazu passende Auskunft einer Agentur für Arbeit, „finden in der Regel nicht in Betrieben statt, sondern eher in den WfbM, außer Eltern setzen sich für einen betrieblichen Praktikumsplatz ein“.

Die Initiativen der Betroffenen, werden von Schulen jedoch sehr unterschiedlich aufgenommen:

- Im Extremfall wird ihr Bemühen um Integration als störender Faktor empfunden: „Die Eltern werden dann hellhörig und versuchen etwas, das uns noch nie gelungen ist und deshalb sind wir da vorsichtig“.
- Wie ein anderer Fall zeigt, kann die Initiative von Eltern kritisch betrachtet werden, weil es unterschiedliche pädagogische Einschätzungen gibt. „Letztes Jahr“, so wurde berichtet, „gab es eine Schülerin, die im Baumarkt ein Praktikum gemacht hat, weil die Eltern die WfbM nicht wollten. Die Schule fand die Initiative der Eltern ‚nicht so gut‘, weil man dort eine andere Einschätzung hatte und Überforderung befürchtete: ‚Äußerlich tolle Erscheinung und auch verbal sehr fit, aber wenn man sie besser kannte, wusste man wo die Grenzen sind.‘ Ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wurde durch dieses Praktikum nicht erreicht“.

Die im letzten Beispiel zum Ausdruck gebrachte Differenz zwischen den Einschätzungen von Eltern und Lehrkräften ist häufiger anzutreffen³. Die dafür aus der Perspektive von Pädagogen

³ Diese unterschiedlichen Einschätzungen können ein Aspekt des in der wissenschaftlichen Literatur als „Abkühlung“ bezeichneten Vorgangs sein, der in Kapitel 4.5.4.2.1 erläutert wird.

wohl gängigste Erklärung formuliert ein Gesprächspartner aus der Schule so: „Die Eltern denken oft illusorisch an eine andere berufliche Möglichkeit als die WfbM für ihr schwerbehindertes Kind. Oft haben sie sich auch noch nicht die Endgültigkeit der Behinderung ihres Kindes vollends eingestanden“. Ob und in welchem Maße diese Erklärung zutreffend ist, wollen wir nicht diskutieren. Festzustellen aber ist, dass aus dieser Differenz für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen Chancen resultieren, die in unserer Gesellschaft üblichen Formen von Erwerbsarbeit auch dann kennen zu lernen, wenn die dafür zuständigen Institutionen ihnen diese Möglichkeit nicht bieten. Dass bei Meinungsverschiedenheiten auch betriebliche Praktika eingesetzt werden, um die Einschätzung der Eltern zu korrigieren, zeigt das folgende Zitat:

„Die Vorstellungen der Eltern weichen ... oft von den Meinungen der Lehrer ab. Es müssen dann realistisch die Grenzen der Schüler verdeutlicht werden, notfalls auch durch ein Praktikum. Die Lehrer versuchen den Eltern dann die Arbeitsbereiche in der WfbM näher zu bringen, weil sie realistisch sind.“

Dass die Initiative von Betroffenen auch auf positive Resonanz stößt und professionell unterstützt wird, zeigt das folgende Beispiel. Ein Schüler, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, hat es geschafft, einen Praktikumsplatz in einem Autobetrieb zu finden. Den Betrieb hat er nach Wegetraining mit seinem Sozialarbeiter selbstständig erreicht. Nachdem er einen Ferienjob in diesem Betrieb bekommen hatte, entschied er sich dann doch für die WfbM. Das war eine „Riesenleistung“, so die Schule, „man kann daraus lernen, wenn viele mithelfen und das unterstützen, dass so was dann auch geht.“

Insgesamt können wir feststellen, dass die Akquisition von betrieblichen Praktika an Schulen häufig nicht systematisch geschieht. Damit ist nicht gesagt, dass sich die Lehrkräfte von Schulen, auf die dieser Befund zutrifft, im Einzelfall nicht auch um betriebliche Praktika bemühen. „Wenn Praktika in kleineren Betrieben der Umgebung gemacht werden“, so eine Information einer Schule, „basiert das auf dem persönlichen Engagement der Lehrer ... Kontakte zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes bestehen auf Schulleitungsebene nicht“. Auch diese Auskunft lässt erkennen, dass die Initiative von Einzelpersonen institutionell nicht eingebettet ist. Erschwerend kommt hinzu, dass die Suche engagierter Lehrkräfte nach betrieblichen Praktikumsplätzen von den Eltern nicht immer unterstützt wird. „Manche Eltern lehnen betriebliche Praktika kategorisch ab“ (A) und es gibt Standorte, wo „ein Großteil der Eltern froh ist, wenn ihre Kinder ... in die WfbM kommen“, was darauf hinweist, dass sie betriebliche Praktika nicht als eine Chance für ihre Kinder betrachten, sondern als Bedrohung empfinden.

In unserem gesamten Interviewmaterial finden sich nur wenig Fälle, in denen die institutionell nicht eingebetteten Initiativen von Schülern, Eltern und Lehrkräften zu einer Überleitung von der Schule in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.

- In einem Fall handelt sich um einen Schüler, der eine Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung besuchte und auf Initiative der Eltern eine Anstellung in einer Straßenbaufirma bekam. „Er ist da auch heute noch beschäftigt“, teilte die Schule mit, „aber sicher nicht in einem Ausbildungsverhältnis.“
- Andere erfolgreiche Fälle blieben namenlos und unbeziffert: „Es gab vereinzelt auch Vermittlungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die jedoch ausschließlich über private Kontakte zustande gekommen sind.“
- „Manche Schüler“, so die Information einer Schule für Menschen mit geistiger Behinderung, die selbst keine Praktikumsplätze in Betrieben sucht, „wollen nicht in die WfbM, da sie sich nicht behindert fühlen. Für diese Schüler ist es sehr schwierig, eine Alternative zu finden. Manche Schüler sind dann in den Betrieben der Eltern untergekommen oder es wurde ein Kompromiss gefunden, der besagt, dass der Schüler es erst in der WfbM versucht und man dann weiter sieht“.

Diese Bilanz ist ein starker Beleg dafür, dass durch die ungebundene, nicht unterstützte Initiative von engagierten Einzelpersonen der Weg in die Werkstatt in nennenswertem Umfang kaum vermieden werden kann. Deutlich geworden ist aber auch, dass durch dieses Engagement Übergangserfolge erzielt werden können.

2.4.3.2 Das Engagement von Schulen wird von anderen Institutionen nicht konstruktiv aufgegriffen

Die Kooperationsformen zwischen Schülerinnen und Schülern, deren Eltern und Schulen sind bei der Suche nach betrieblichen Praktika vielfältig. Es gibt Schulen,

- von denen die Eltern „ermutigt werden, einen Praktikumsbetrieb zu suchen“ und in denen auch die „Lehrer akquirieren“,
- bei denen die Akquisition „meist durch Elternhilfe und Verwandtenhilfe“ stattfindet und
- an denen die Lehrkräfte erst dann aktiv werden, „wenn die Eltern nichts finden“,
- deren Lehrkräfte bei der Akquisition „deutlich federführend“ sind oder die Eltern lediglich „manchmal“ mitwirken,
- an denen die Arbeitsteilung zwischen Eltern und Lehrkräften funktional organisiert ist: „Betriebliche Praktika müssen von Jugendlichen und Eltern gesucht werden. Die Lehrer der Werkstufe begleiten die Praktika“.

Daneben gibt es Schulen, an denen die Suche nach betrieblichen Praktika ausschließlich durch Lehrkräfte geschieht (drei Nennungen), die „einen Betriebspool“ (S) aufbauen konnten oder die schon „sehr lange“ eine „betriebliche Ausrichtung“ haben und alle „Vernetzungen nutzen“ (S). An einer Schule wurden „Lehrkräfte eingestellt, die sich um die Praktikumsakquise kümmern“ (S) und „Praktikumshefter für die Schülerinnen und Schüler und die Betriebe“ genutzt, die „Informationen zu rechtlichen Fragen, zu Versicherung, zu Inhalten und Zielen“ beinhalten.

Im Folgenden wenden wir uns einer Schule zu, in der die systematische und institutionell eingebundene Durchführung betrieblicher Praktika ein zentraler Bestandteil der Berufsorientierung ist.

Die Schule hat etwa 230 Schülerinnen und Schüler. Sie liegt auf dem Land und hat ein großes Einzugsgebiet. „Wir sind hier in der Provinz“, so der Schulleiter: „Elternabende müssen nachmittags veranstaltet werden – abends fahren keine Busse mehr auf die Dörfer und die Eltern haben kein Auto!“ Die Schule hat sich ehrgeizige Ziele gesteckt. Weil man zu der Auffassung kam, „dass die Kinder an einer Schule, die rein für geistig Behinderte ist, nicht optimal gefördert werden, weil ihnen das Anreizniveau der anderen Kinder fehlt“, wird die früher ausschließlich von Schülerinnen und Schülern mit sogenannter geistiger Behinderung besuchte Schule zur Integrationsschule umgebaut. Inzwischen ist die Integrationsschule zur 6. Klasse „hochgewachsen“. Ab der 7. Klassenstufe werden nach wie vor ausschließlich Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf geistige Entwicklung unterrichtet.

Man hat eingefahrene Wege verlassen. „Weg von der Betreuung, hin zur Begleitung“, wird dabei als übergreifender Leitsatz zu Protokoll gegeben. Die bis vor Kurzem noch gängige Praxis, Schülerinnen und Schüler einseitig auf eine Beschäftigung in der WfbM zu orientieren, wurde verändert. Es ist ein mehrgleisiges Orientierungssystem entstanden, das im Sinne einer alternativen Berufswegeplanung unterschiedliche Optionen umfasst. Es wird versucht, den Schülerinnen und Schülern deutlich zu machen, „dass sie ihren Weg entdecken müssen ... Je mehr Selbständigkeit man ihnen zutraut, desto mehr können sie auch realisieren“.

Praktika in der WfbM werden entweder en block oder in Form eines wöchentlichen Praxistages durchgeführt und von den Lehrkräften begleitet. Die Tätigkeitsbereiche für die Praktika werden von der Schule vorgeschlagen. Für die Zusammenarbeit mit der WfbM hat die Schule einen festen Ansprechpartner benannt, was sich bewährt, weil dadurch ein „engerer Austausch“ stattfinden kann. Auch die WfbM ist mit der Zusammenarbeit zufrieden: „Im Moment ist da nichts offen“ (W). Angemerkt wird aber auch, dass die Lehrer andere („pädagogische“) Prioritäten setzen und nicht so sehr die Produktion im Blick haben wie die WfbM. Die Schülerinnen und Schüler würden zu gut bewertet und im Praktikum werden drei Schülerinnen und Schüler von einem Lehrer „behütet und umsorgt“ (W). Im Gegenzug dazu kritisiert die Schule, dass die WfbM im Hinblick auf „künftige Leistungsträger“ ein zu großes Interesse an den starken Schülerinnen und Schülern habe.

Etwa 50 % der Schülerinnen und Schüler der Werkstufe machen ein Praktikum außerhalb der WfbM. Für Schülerinnen und Schüler, die nach Einschätzung der Schule den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen könnten, ist eine Praxisklasse eingerichtet worden, in der sie für die Dauer von sechs Wochen an bis zu drei Tagen pro Woche in Betrieben lernen und in den Produktionsprozess sowohl einbezogen als auch eingeplant sind. Die Betriebe sagen, „uns fehlt etwas“, wenn die Schülerinnen und Schüler mal nicht kommen. Auf die Bemühungen der Lehrkräfte, Praktikumsstellen zu akquirieren, reagieren die Betriebe positiv, weil sie ein „gutes Werk“ tun wollen und kostenlose Arbeitskraft erhalten. Wesentlich für die Betriebe ist dabei nach Auskunft des Schulleiters die „dichte Betreuung durch die Schule“. Zur Vorbereitung auf die Praktika werden einfache Formen der Vorstellung geübt und Umgangsformen trainiert. Für jede Schülerin und für jeden Schüler wird ein Entwicklungsplan erstellt, der auch Ziele wie Verbesserung der Pünktlichkeit oder „nicht immer gleich auszurasten, wenn was nicht klappt“ beinhaltet.

Im Hinblick auf die Überleitung von Schülerinnen und Schülern in Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes hatten die Bemühungen der Schule noch keinen Erfolg. „Im Moment gehen noch alle in die WfbM“. Um dies zu verstehen, wollen wir einige Bedingungen, unter denen diese Schule arbeitet, genauer betrachten und zu den Aussagen anderer Standorte ins Verhältnis setzen.

2.4.3.2.1 Divergierende Einschätzungen erschweren die Zusammenarbeit

Die vorgestellte Schule liegt in einer strukturschwachen Region, in der es keine Industriebetriebe gibt. Auch in der Landwirtschaft kam es aufgrund der Maschinisierung zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen. Die offizielle Arbeitslosigkeit beträgt nach Auskunft der WfbM 22,5 %, die „gefühlte Arbeitslosigkeit liegt weit über 30 %“ (W). Dies ist mit Sicherheit eine sehr schwierige Rahmenbedingung, die von keinem der Gesprächspartner verändert werden kann. Entscheidend ist deshalb, wie die befragten Akteure mit dieser Situation umgehen.

Festzustellen ist dazu, dass die WfbM immer dann auf die schwierige wirtschaftliche Lage verwies, wenn sie nach ihren Überleitungsbemühungen gefragt wurde:

„Übergangsgruppen gibt es nicht. Das hat aber nichts mit dem Willen der WfbM, sondern mit dem Umfeld zu tun ... Betriebliche Praktika gibt es nicht. Es gibt keine Betriebe, das ist ein Problem des wirtschaftlichen Umfelds. Wenn es diese Betriebe jedoch geben würde, würde man das sofort machen ... Bei den KMU gibt es kein Interesse: Für Praktika gibt es keine Fördermittel, sie haben schon mit ihren Leuten genug zu tun.“

Auch die zuständige Reha-Beraterin gab den „fehlenden Markt“ als einen Grund für den Mangel von Praktikumsmöglichkeiten an.

Die Mitteilungen der Schule stehen dazu in deutlichem Gegensatz. Nach ihren Erfahrungen stellt die Akquisition betrieblicher Praktikumsplätze kein besonderes Problem dar: „Wir sind in der Region verwurzelt“. Wird die hohe regionale Arbeitslosigkeit von der Werkstatt als pauschale Entschuldigung für die eigene Initiativlosigkeit genutzt, so kommt sie in der Argumentation der Schule nicht vor. Sie lässt sich durch die zweifelsfrei schwierige und ihr mit Sicherheit auch bekannte Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ganz offensichtlich nicht entmutigen und hat mit ihren Anstrengungen für 50 % der Schülerinnen und Schüler mehr erreicht als die WfbM nach ihren eigenen Auskünften überhaupt anzustreben scheint. Die Überleitung dieser Schülerinnen und Schüler in die WfbM muss vor diesem Hintergrund im Hinblick auf ihre Teilhabe am Arbeitsleben als Rückschritt bewertet werden. In der Werkstatt werden die Bemühungen der Schule jedenfalls nicht konstruktiv aufgegriffen. Aus diesem Grund ist es leicht nachvollziehbar, warum die Schule die WfbM als „zu schwerfällig“ kritisiert und der Auffassung ist, dass die Möglichkeit, „ausgelagerte Arbeitsplätze einzurichten (...) intensiver verfolgt“ werden sollte.

Dass die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Agenturen für Arbeit und WfbM bei der Entwicklung von Alternativen zur WfbM an unterschiedlichen Einschätzungen scheitern kann, belegen auch die Aussagen anderer Gesprächspartner. „Hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsmarktes“, so die Mitteilung einer WfbM, „existieren in den Schulen viele Bemühungen, die aber ins Leere laufen, weil es oft eine Illusion ist, dass ein geistig behinderter Mensch auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung findet, mit der er auch noch seinen Unterhalt verdienen kann“ (W). Ein Reha-Berater gab ganz ähnliches zu Protokoll: Nach seiner Feststellung haben „sehr engagierte Lehrer“ zum Teil eine „andere Wahrnehmung“. Ihm werde „regelmäßig bei den Elternabenden mindestens ein Schüler vorgestellt, der ausbildungsfähig ist“. Auf seine Frage, „warum der Schüler dann nicht auf der Schule für Lernbehinderte ist, sondern auf der Schule für geistig Behinderte und warum man nicht schon vorher die Weichen gestellt hat“, erhielt er zur Antwort, dass der Schüler dort „untergegangen wäre“ und „Berufsschule ginge auch nicht“ (A).

Hatten wir oben dargestellt, dass das Engagement von Betroffenen durch die Lehrkräfte von Schulen auf Fehleinschätzungen zurückgeführt wird, die es ggf. auch zu korrigieren gilt, so richtet sich dieser Vorwurf nun gegen engagierte Schulen.

Natürlich ist dies nicht durchgängig der Fall. Es gibt Werkstätten und Reha-Berater, die von den Schulen mehr Engagement bei der Durchführung von betrieblichen Praktika erwarten:

- „Die Werkstatt geht nicht zum Elternabend, um zu sagen, dass die Werkstatt die einzige Möglichkeit sei, sondern betont die Notwendigkeit von betrieblichen Praktika“ (W).
- „Schüler müssten mehr Möglichkeiten haben, sich in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes auszuprobieren. Nur da können sie sich ein realistisches Bild machen“ (A).

2.4.3.2.2 Durch mangelnde Zusammenarbeit von Institutionen bleiben betriebliche Integrationschancen ungenutzt

Nach den Vorstellungen der Schule sollten von der Arbeitsagentur „Zwischenschritte“ (z.B. Beschäftigung auf 430 Euro-Basis) gefördert werden. Es gibt „Schüler, die in Praktika zeigen, dass sie einfache Arbeiten machen können“. Durch diese Arbeit können sich die Schüler zwar „nicht ernähren ... es ist aber mehr als Werkstatt.“

Um hier eine Lösung zu finden, ist die Mitwirkung der Agentur für Arbeit unerlässlich. Damit für Schülerinnen und Schüler ggf. auch unter Berücksichtigung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse Alternativen zur WfbM entwickelt werden können, müssen Schulen und Agenturen

für Arbeit intensiv zusammenwirken. Mit der Beziehung zwischen dieser Schule und der für sie zuständigen Agentur für Arbeit steht es nach den uns vorliegenden Informationen aber nicht zum Besten.

Der Kontakt zwischen Schule und Arbeitsagentur wird von der Schule als „sehr gering“ bezeichnet. Die Reha-Beratung käme, so wird beklagt, nur auf Anforderung der Lehrkräfte in Einzelfällen und nicht regelhaft auf eigene Initiative in die Schule. Erwartet wird aber, dass die Arbeitsagentur von sich aus Kontakt zur Schule sucht und zumindest einmal jährlich „auf der Matte steht“. Von der Arbeitsagentur wird im Gegensatz dazu mitgeteilt, dass die Schule in der Vergangenheit keinen besonderen Wert auf die Zusammenarbeit gelegt habe. „Man fand es als entbehrlich, dass wir da hinkommen“ (A).

Die Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern bekommen von der Reha-Beratung eine Einladung zum Erstgespräch, der erfahrungsgemäß alle Schülerinnen und Schüler der Schule auch folgen, „weil sie auf die Hilfen der Agentur angewiesen sind“ (A). Zunächst wird im Erstgespräch mit der Reha-Beratung geprüft, ob die Schülerinnen und Schüler überhaupt „werkstattfähig“ und „gemeinschaftsfähig“ sind, „ob ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbracht werden kann“ (A). Nach dem Erstgespräch werden in der Regel die ärztlichen und psychologischen Gutachten der Arbeitsagentur angefordert, um zu erkennen, ob Ausbildungsreife im Einzelfall gegeben ist, um gesundheitliche Einschränkungen bei der Berufswahl berücksichtigen zu können und zu entscheiden, in welchen Fällen eine Empfehlung für das Eingangsverfahren der WfbM gegeben wird. Anhaltspunkte dafür, dass die Lehrkräfte der Schule in diesen Prozess einbezogen werden, gibt es nicht. Am Fachausschuss nimmt die Schule nicht teil.

Die Kritik an der Arbeitsweise von Reha-Beratern ist kein Einzelfall. Mitteilungen wie, dass „im Allgemeinen keine alternativen Berufswege erörtert“ werden, die Reha-Beratung „an Elternabenden für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung nicht teil nimmt“, „in den letzten Jahren nur noch in besonderen Einzelfällen in die Schule kam“, exemplifizieren dies. In einem besonders krassen Fall findet die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit nach Auskunft der Schule „so gut wie nicht statt“. Die Reha-Beratung kommt nach Auskunft dieser Schule zwar „in der Werkstufe zu Elternversammlungen“. Da geht es dann „eher um Formalien“: „Ja, die können ja auch nur das verwalten, was da ist ... Mit dem Arbeitsamt haben wir nichts zu besprechen, weil die nichts bieten können ... Die fragen eigentlich nur, wann geht er aus der Schule und wann kommt er in die WfbM.“

Bei derartiger Kritik ist darauf zu achten, von wem sie geäußert wird. Es gibt Schulen, die nach den uns vorliegenden Daten, ausgesprochen wenig Engagement zeigen und in ihrer Kritik gegenüber der Agentur für Arbeit sehr deutlich sind. Dies bedeutet nicht, dass diese Kritik inhaltlich verfehlt sein muss, sondern dass sie mit einer unkritischen Haltung gegenüber der eigenen Institution verbunden ist und die Verantwortung für Missstände nach außen delegiert wird, ohne den eigenen Anteil daran wahrnehmen zu wollen.

Einen objektiveren Blick auf die Verhältnisse ermöglicht vielleicht die Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt der Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen wird. Dazu liegen 18 hinreichend präzise Informationen vor. 12 davon beziehen sich auf den Bildungsgang von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung und 6 auf den für Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung.

An 12 Schulstandorten nimmt die Agentur für Arbeit den Kontakt zu Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung in der Werkstufe auf. Für 7 der 12 Standorte kann dieser Zeitpunkt genauer bestimmt werden: An diesen Schulen findet die Kontaktaufnahme im letzten Jahr der

Werkstufe statt und unter diesen Schulen gibt es wiederum eine, an der die Kontaktaufnahme zwischen den Schülerinnen und Schülern und der Agentur für Arbeit zwei bis drei Monate vor der Schulentlassung erfolgt. An zwei Standorten kommt dieser Kontakt während der Schulzeit nicht zustande: „Es gab mal einen Reha-Berater“, so die Mitteilung dazu, „der nur kurz in die Klasse reingeschaut hat und befand, dass alle in die WfbM konnten. Der jetzige Reha-Berater trifft seine Entscheidung anhand der Aktenlage“. An zwei Standorten findet der Erstkontakt mit Schülerinnen und Schülern, die eine Lernbehinderung haben, in der 8. Klasse und an vier Standorten in der 9. Klasse statt.

„Außerdem“, so führt die von uns ausgewählte Schule weiter aus, „gibt es ein sozialrechtliches Risiko: Wenn die Integration fehlschlägt, geht auch der Weg in die WfbM nicht mehr. Hier sind auch die Eltern im Zweifel oft für die sicherere WfbM. Hier gibt es eine Grauzone versicherungs- und sozialrechtlicher Fragestellungen ... Man müsste ein „Experimentierfeld“ von 5 Jahren möglich machen, um sich zu erproben“. Auf Nachfrage des Interviewers konnte der Gesprächspartner dazu kein praktisches Beispiel aus eigener Erfahrung benennen und gab zu Protokoll: „Das ist das, was wir immer wieder hören“.

An dieser Stelle sind die WfbM und ihre Kostenträger aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten, indem sie Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern informieren. Das dafür notwendige Forum existiert bereits in der einmal jährlich stattfindenden Informationsveranstaltung, die von der WfbM für Eltern, Lehrer und Betreuer organisiert wird. „Manchmal“, so die WfbM „kommt auch jemand von der Reha-Beratung der Arbeitsagentur hinzu“. Wäre die Teilnahme der Agentur für Arbeit kontinuierlich und würde ein Vertreter des zuständigen Sozialhilfeträgers einer Einladung der WfbM folgen, könnten sozial- und versicherungsrechtlichen Fragen ebenso geklärt werden, wie die Möglichkeiten von wesentlich behinderten Menschen nach dem Verlust einer Arbeitnehmertätigkeit Aufnahme in der Werkstatt zu finden. Eine in dieser Hinsicht entgegenkommende Aufnahmepolitik würde dazu führen, dass Betroffene betriebliche Integrationschancen nutzen und nicht aus Sorge um die berufliche Zukunft vor ihnen zurückschrecken.

Bei der Beratung ihrer Kooperationsbetriebe hinsichtlich der Übernahme von Schülerinnen und Schülern in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse stößt die Schule auf eine „ablehnende Reaktion“. Den Betrieben sei aufgrund des Schwerbehindertenstatus der Schülerinnen und Schüler das „Risiko zu groß“, eine Einstellung vorzunehmen. Damit wird auf den besonderen Kündigungsschutz dieser Personengruppe hingewiesen (vgl.dazu Abschnitt 4.1.4.9). Ganz ähnlich argumentiert die für die Schule zuständige Reha-Beraterin: „Bei Betrieben gibt es kein offenes Ohr für schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden. Ein Vorurteil lautet: Den werde ich nie wieder los und ein anderes: Schwerbehinderte leisten nicht so viel – hier ist Aufklärung notwendig“ (A). Ist es der Schule nach ihren Darstellungen gelungen, das von der Reha-Beraterin an zweiter Stelle benannte Vorurteil im Einzelfall zu entkräften, so scheitern ihre Bemühungen dann doch am erstgenannten. Hier wäre das Engagement des Integrationsamtes oder der in ihrer Strukturverantwortung tätigen Integrationsfachdienste gefragt. Seitens der Reha-Beratung werden die aktuellen Bemühungen von IFD, mit Schulen zusammenzuarbeiten, aber „skeptisch beobachtet“, weil der IFD „Hoffnungen weckt, die wir als Agentur nicht erfüllen können“. Eine Beauftragung der IFD durch die Arbeitsagentur wird ausgeschlossen: „Der IFD-Mitarbeiter ist so überschwänglich“ (A).

Wie die folgenden Statements zeigen, wird über die im Fallbeispiel dargestellte Schwierigkeit, nach gelungenen betrieblichen Praktika, den Übergang in ein betriebliches Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zu erreichen, auch von anderen Schulen berichtet:

- „Für Praktika lassen sich immer Betriebe finden. Später sind diese Betriebe dann aber nicht bereit, die Schüler in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen.“
- „Es gibt aber auch betriebliche Praktika, die zwar gut verlaufen sind, aber keinen Ausblick auf eine Ausbildung oder Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt boten, da das Arbeitstempo oft zu hoch war und die Schüler dem Druck nicht standhalten konnten.“
- „Praktika finden in normalen Firmen, aber auch in Integrationsfirmen statt. Die Jugendlichen sind oft besser als die Auszubildenden, dennoch haben sie keine Chance auf einen Ausbildungsplatz.“
- „Möglichkeiten, Praktikumsplätze anzubieten, haben sich in den letzten Jahren erheblich verbessert, aber die Möglichkeiten einen Platz auf den ersten Arbeitsmarkt zu bekommen gar nicht.“

Angesichts dieser Situation ist die Feststellung einer Schule, dass es „sehr schwierig“ ist, die Realität mit ihren Härten zum Gegenstand des Schulunterrichts zu machen“ ebenso verständlich wie die einer anderen Schule, dass die „Motivation und Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler für den allgemeinen Arbeitsmarkt“ und deren „gleichzeitige Vorbereitung auf die Werkstatt“ einen „ständigen Spagat“ zu machen bedeutet. Eine weitere Schule macht auf den „kaum zu schaffenden Spagat zwischen unterschiedlichen Teilgruppen im Zusammenhang mit Veränderungen der Schülerschaft“ (vgl. Teil B, Kap. 3) aufmerksam. „Die Schule“, so das Fazit einer Informantin, „bräuchte eine Person, die im Bereich der Betriebsaktivierung, Praktikumskoordination und Übergangsorganisation tätig ist. Dies ist für die Schule nicht leistbar aufgrund der fehlenden personellen Kapazitäten.“

Auf die in diesem Statement hingewiesene Problematik wurde an Standorten in drei Bundesländern mit folgenden Handlungsansätzen reagiert:

- In Nordrhein-Westfalen wurden die Schulen nach Auskunft der Gesprächspartner/-innen „verpflichtet, eine Lehrerstelle für eine Person einzurichten, deren Aufgabe es ist, den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu koordinieren, die dazu notwendigen Kontakte zu Dienststellen und Betrieben herzustellen“, was vom schulischen Gesprächspartner als „neuer aber guter Ansatz“ gewertet wurde (S).
- Vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Rheinland-Pfalz wurden Eingliederungskommissionen eingerichtet:

„Die Eingliederungskommission ist ein Hilfeangebot des Landesamtes an behinderte Schülerinnen und Schüler, die in Internatsschulen und sonstigen Behinderteneinrichtungen zum Unterricht gehen. Sie begleitet den Übergang von der Schule in den Beruf und erstellt einen Fördervorschlag. Vertreter der Schule (Schulleitung, Klassenlehrer, Heimleitung und Pflegedienst) setzen sich zum Abschluss der Schulzeit mit einem Reha-Berater der Arbeitsverwaltung und Vertretern der Schulaufsichtsbehörde und der nächstgelegenen Werkstatt zusammen, um über die Förderung einer beruflichen Tätigkeit zu beraten und zu entscheiden. Die Wünsche und Vorstellungen des behinderten Menschen und seiner Eltern werden mit einbezogen. Der Fördervorschlag, der gemeinsam ausgearbeitet wird, bildet die Kernzelle des Gesamtplanes im Sinne des § 46 BSHG. Die Eingliederungskommission leitet den Fördervorschlag zur weiteren Bearbeitung an den zuständigen Leistungsträger weiter.“ (Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, 2008)

Entsprechendes wird an einem Standort berichtet:

„Die Agentur für Arbeit und auch das Sozialministerium kommen regelmäßig an die Schule und bilden das Gremium der Eingliederungskommission. Dort werden alle Möglichkeiten aller Schüler durchgesprochen und festgelegt, wie der weitere Werdegang der Schüler aussieht“ (S).

Die Werkstatt hat allerdings „noch nichts von der Eingliederungskommission gehört“ (W). Sie findet, dass die „Eingliederungskommission eine gute Schnittstelle“ sein könnte und wäre „interessiert, Bestandteil dieser Kommission zu sein“. „Die Eingliederungskommission“, so die Schule, „müsste erweitert werden“. Ihre Hauptprobleme bei der Durchführung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind „zum einen, die Betriebe zu finden und zum anderen, den Transport dorthin zu organisieren.“ Folglich gehören „Unterstützung bei der Akquisition von Praktika“ und „eine bessere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft“ zu ihren Wünschen für die Zukunft. Dem könnte entsprochen werden, wenn Integrationsfachdienste sowie Vertreter/-innen der regionalen Wirtschaft der Eingliederungskommission angehören würden.

- In Baden-Württemberg wird die berufliche Bildung, Vorbereitung, Erprobung und Platzierung von Schüler/-innen im Rahmen von Berufswegekonferenzen geplant, an denen die Schule, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, IFD, WfbM und ggf. weitere Bildungs- oder Reha-Einrichtungen beteiligt sind. Berufswegekonferenzen sind ein zentraler Bestandteil des Projekts „Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – KoBV“. Ihre Arbeitsweise wird in den Beispielen guter Praxis dargestellt.

2.5 Fazit

Zur Frage, auf welche Weise in der Schulzeit berufliche Perspektiven erarbeitet und nachschulische Anschlüsse vorbereitet werden, kann zunächst festgehalten werden, dass

- die schulische Berufsorientierung mit ihren vielfältigen Aktivitäten nicht in erster Linie auf die Überleitung in Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes zielt,
- die direkte Überleitung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung in Arbeits- und Auszubildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes die Ausnahme und insofern eine Abweichung von den statistisch normalen Bildungs- und Integrationswegen ist,
- an allen befragten Schulen Praktika ein Bestandteil der Berufsorientierung sind,
- Praktika in Tagesförderstätten bzw. im Förderbereich WfbM, in WfbM, bei außerbetrieblichen Bildungsträgern und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfinden,
- Schulen bei der Durchführung von Praktika große Gestaltungsfreiheit haben, was den Zuschnitt auf die individuellen Lernausgangslagen der Schülerinnen und Schüler ermöglicht und dazu führt, dass Praktika hinsichtlich ihrer Form (wöchentliche Praxistage und/ oder als Blockpraktika), Anzahl und Dauer variieren,
- für Schülerinnen und Schüler mit einer Lernbehinderung Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes die bevorzugten Praktikumsgeber sind und ihnen darüber hinaus auch Praktika in WfbM angeboten werden,
- nahezu alle Schülerinnen und Schüler mit einer geistigen Behinderung Praktika in WfbM durchführen und an 32 der befragten Schulen darüber hinaus auch Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolvieren,
- Werkstätten sich um Schulabsolventen mit Behinderung kümmern und die bewährte Praxis enger Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Werkstätten den nahtlosen Übergang von der Schule in WfbM ermöglichen,
- die Kooperationsbeziehungen von Schulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes im Vergleich mit denen zu Werkstätten schwach ausgeprägt sind,

- das isolierte Engagement von Betroffenen und Lehrkräften nicht ausreicht, um betriebliche Integrationswege im Anschluss an die Schulzeit zu institutionalisieren,
- von Schulen aufgebaute Kooperationsbeziehungen zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes von anderen Institutionen nicht konstruktiv aufgegriffen und ausgebaut werden,
- divergierende Einschätzungen im Hinblick auf die Teilhabe am Arbeitsleben die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern einer Institution und zwischen den Mitgliedern unterschiedlicher Institutionen erschweren,
- durch die mangelhafte Zusammenarbeit innerhalb einer Institution und zwischen unterschiedlichen Institutionen betriebliche Integrationschancen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung ungenutzt bleiben.

Aus der Beschreibung von zwei Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung lassen sich zwei typischen Handlungsformen konstruieren, die zusammenfassend wie folgt zu charakterisieren sind:

Handlungsform A

An der Schule gibt es keine systematischen Aktivitäten zur Durchführung betrieblicher Praktika. Aufgrund der Initiativen von Betroffenen oder engagierten Lehrkräften finden betriebliche Praktika statt. Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen lernen die in unserer Gesellschaft üblichen Formen von Erwerbsarbeit kennen, ohne dass sie dabei von der Institution Schule unterstützt werden. Die Praktikanten sind auf sich allein gestellt oder auf die informellen Hilfen ihrer Angehörigen oder betrieblicher Mitarbeiter angewiesen. Eine auf die Anbahnung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen ausgerichtete betriebliche Integrationsberatung ist nicht gewährleistet. Derartig ungebundene Versuche scheitern, wie wir gezeigt haben, mit hoher Wahrscheinlichkeit. Individuelle Integrationschancen werden nicht realisiert, weil die persönlichen Initiativen hilflos bleiben und engagierte Personen überfordert sind.

Handlungsform B

Die Schule hat aus eigener Kraft stabile Kooperationen mit Betrieben in der Region entwickelt. Die Schülerinnen und Schüler führen in diesen Kooperationsbetrieben regelmäßig und von den Lehrkräften begleitete Blockpraktika oder wöchentliche Praxistage durch. Obwohl es Schülerinnen und Schüler gibt, die sich in diesen Praktika bewähren, gelingt ihre Überleitung in betriebliche Ausbildungs- oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im direkten Anschluss an die Schulzeit selten. Die angebahnten und im Einzelfall aussichtsreichen Betriebskontakte können nicht ausgebaut werden, weil Schulen zu wenig Unterstützung durch andere Institutionen erhalten und am Ende der Schulzeit die Zuweisung in das Eingangsverfahren der WfbM oder andere außerbetriebliche Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgt, ohne dass die von der Schule erreichten betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten und Integrationsperspektiven konstruktiv aufgegriffen und weiter entwickelt werden. Institutionell angebaute Integrationswege bleiben ungenutzt, weil die Schule alleine den damit verbundenen Anforderungen nicht gewachsen ist.

Die Einrichtung von Berufswegekonzferenzen (Baden-Württemberg), Eingliederungskommissionen (Rheinland-Pfalz) und der Einsatz von Lehrerstellen zur Koordination des Übergangs von der Schule in das Berufsleben (Nordrhein-Westfalen) sind Ansätze, mit denen die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Betrieben und nachschulischen Bildungseinrichtungen verbessert werden.

3 Das neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und seine Auswirkungen aus der Sicht von RehaBerater/-innen

Joachim Radatz

Das neue Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) wurde mit Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern im Rahmen von Fragenkomplex 1 (Beratungsprozess bei der Ersteingliederung) und Fragenkomplex 3 (Strukturen, die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung fördern oder behindern) des Leitfadens besprochen:

Die Auskünfte der Reha-Beraterinnen und Reha-Berater sind ohne Kenntnis des neuen Fachkonzeptes und der damit verbundenen Neustrukturierung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nicht einzuordnen und schwer verständlich. Deshalb ist es notwendig, der Ergebnisdarstellung einige Hintergrundinformationen voranzustellen.

3.1 Hintergrundinformationen

Seit September 2004 werden die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf der Grundlage eines neuen Fachkonzeptes durchgeführt. Das bundesweite Modellprogramm „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, das von 2001 bis Ende 2006 durchgeführt wurde, bot für die Entwicklung dieses Fachkonzeptes die Basis. In einer Modellversuchsreihe wurde an 24 Standorten eine neue Förderstruktur erprobt, um „eine flächendeckende Veränderung der bestehenden Förderstrukturen einzuleiten“, die eine „effektivere und effizientere Integration“ von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf „in nachhaltige Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht“ (INBAS; 2001. S. 4). Zu den wesentlichen Eckpunkten dieser Erprobung gehörten „eine kohärente und klar gegliederte Förderstruktur“, „eine Verknüpfung der Ausbildungsvorbereitung mit anderen regionalen Qualifizierungsangeboten“, „ein hoher Grad der Individualisierung von Qualifizierungsverläufen“, „eine kontinuierliche Bildungsbegleitung“, „eine obligatorische und intensive Kompetenzfeststellung zu Beginn der Förderangebote“, „der Vorrang betrieblicher Qualifizierung“ und „die Realisierung kooperativer Ausbildungsmodelle“ (ebd. S. 6).

Die Bundesagentur für Arbeit wertete das Gesamtergebnis dieser Modellversuchsreihe positiv und leitete mit Geschäftsanweisung vom 12. Januar 2004 (BA, 2004, vgl. S. 6) den flächendeckenden Transfer der erprobten neuen Förderstruktur ein. Nach Darstellung der Bundesagentur haben „die Akteure in der Berufsvorbereitung ... das neue Konzept als sinnvolle und notwendige Weiterentwicklung“ begrüßt aber „gleichzeitig in einzelnen Bereichen auch kritisch bewertet“ (BA, 03/ 2006). Die BA regierte auf diese Kritik. Das Fachkonzept wurde überarbeitet und gilt seit März 2006 in seiner neuen Fassung. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf diese neue Fassung.

Die Abkehr von einer nach Maßnahmen gegliederten Förderstruktur hin zu einem am individuellen Förderbedarf orientierten Qualifizierungsangebot war bei der Einführung des neuen Fachkonzeptes wesentliches Grundprinzip:

„Kernelement des Fachkonzeptes ist die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten.“ (ebd. S. 4).

Diese neue Ausrichtung führte zur Auflösung der im Dienstblatt-Runderlass 42/ 96 vom 2. Mai 1996 vorgegebenen nach Zielgruppen differenzierten Maßnahmekategorien. An ihre Stelle trat eine binnendifferenzierte und zielgruppenübergreifende Angebotsstruktur mit verschiedenen, auf den Einzelfall abgestimmten Qualifizierungsebenen (vgl. ebd. S. 9). Den besonderen Qualifizierungserfordernissen von jungen Menschen, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung bzw. zur Sicherung des Eingliederungserfolges besondere Leistungen im Sinne des § 102 SGB III benötigen, wurde durch eine längere Förderdauer, einen höheren Personalschlüssel und dem Angebot von behindertenspezifischen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Rechnung getragen. Die mit ihrer Teilnahme verbundenen Anforderungen sind unter den Gliederungspunkten 3.6 (Zielgruppenspezifische Ausrichtung) und 8 (Besonderer Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderungen) des Fachkonzepts ausgeführt. Insbesondere auf diese Ausführungen wird in der folgenden schematischen Gegenüberstellung von alter Maßnahmestruktur und neuem Fachkonzept Bezug genommen.

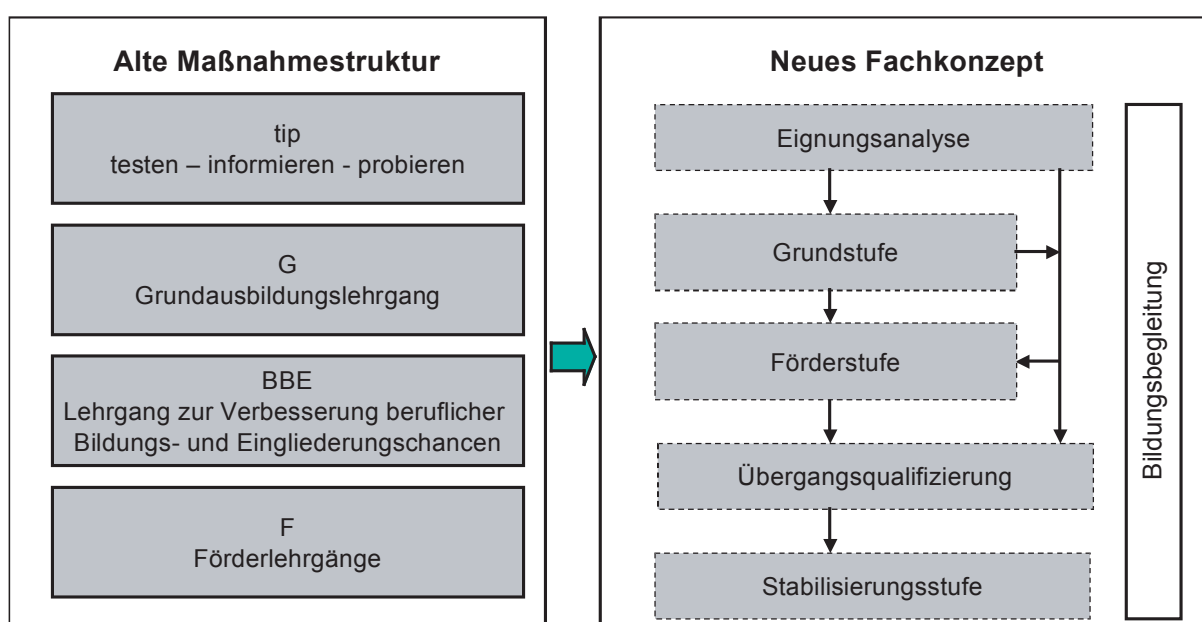


Abbildung 9: Alte Maßnahmestruktur und neues Fachkonzept

In der folgenden Tabelle sind wesentliche Eckpunkte der alten Maßnahmestruktur und des neuen Fachkonzeptes aufeinander bezogen:

Dienstblatt-Runderlaß 42/ 96 (BA, 1996)	Neues Fachkonzept (BA, 2006)
<p><i>tip-Lehrgänge</i></p> <p>richteten sich an „Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben“ und zielten darauf ab, bei ihnen „die Bereitschaft zu wecken und zu fördern, eine berufliche Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit aufzunehmen sowie an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilzunehmen“ (S. 19). tip-Lehrgänge dauerten bis zu drei Monate. Zur personellen Ausstattung waren folgende Stellenschlüssel vorgesehen: Ausbilder 1 zu 12, Lehrkräfte 1 zu 20, Sozialarbeiter/-pädagogen 1 zu 24.</p>	<p><i>Eignungsanalyse</i></p> <p>zielt auf „eine realistische Einschätzung der individuellen Stärken und Schwächen des Jugendlichen unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen. (S. 7)“ Sie dauert in der Regel bis zu zwei Wochen (S. 10) und kann bei einer behinderungsspezifischen Eignungsdiagnostik einen Zeitraum von bis zu drei Wochen umfassen (S. 27).</p> <p><i>Grundstufe</i></p> <p>„Die Grundstufe dient der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung. Sie dauert im Grundsatz 6 Monate. Ziel ist die Förderung der Ausbildungsreife bzw. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine Übergangsqualifizierung“ (S. 27).</p>

<p>Grundausbildungslehrgänge</p> <p>richteten sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die „wegen fehlender Ausbildungsmöglichkeiten in keinem Ausbildungsverhältnis stehen“ (S.20). Durch die Lehrgänge sollten „die Motivation der Teilnehmer für eine berufliche Ausbildung erhalten bzw. gefestigt werden“ (ebd.). Sie konnten bis zu 12 Monaten dauern. Zur personellen Ausstattung waren folgende Stellenschlüssel vorgesehen: Ausbilder 1 zu 15, Lehrkräfte 1 zu 30, Sozialarbeiter/-pädagogen 1 zu 30.</p>	<p>Förderstufe</p> <p>„Das Ziel der Förderstufe ist eine individuelle Verbesserung von beruflichen Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs- und Arbeitsstelle vorbereiten. In die Förderstufe sind ausschließlich Teilnehmende aufzunehmen, die das Ziel der Grundstufe nach Ausschöpfung der maximalen Förderdauer nicht erreicht haben (S.10)“. Für Menschen mit Behinderungen ist sie „nahtlos mit der Grundstufe zu verzahnen, um Misserfolgsereignisse durch Abgrenzungen zu vermeiden. Ebenso ist der Übergang in eine Ausbildung und/ oder Übergangsqualifizierung nahtlos zu gestalten“ (S.27).</p>
<p>BBE-Lehrgänge</p> <p>dauerten 12 Monate und richteten sich an Jugendliche und Erwachsene, die für eine „Ausbildung noch nicht in Betracht kommen“ (S.20). Durch BBE-Lehrgänge sollten die „bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung“ geschaffen und „fachpraktische und fachtheoretische Grundkenntnisse und -fertigkeiten sowie soziale Qualifikationen“ vermittelt werden, „um die Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern“ (ebd.). Zur personellen Ausstattung waren folgende Stellenschlüssel vorgesehen: Ausbilder 1 zu 12, Lehrkräfte 1 zu 24, Sozialarbeiter/-pädagogen 1 zu 24.</p>	<p>Übergangsqualifizierung</p> <p>richtet sich an „Jugendliche, die eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen haben, denen die Aufnahme einer Ausbildung jedoch (noch) nicht gelungen ist“ und zielt auf die „betriebsnahe Vermittlung von berufs- und betriebsorientierten Qualifikationen“. Ihre Dauer richtet sich nach „dem individuellen Qualifizierungsbedarf des/ der einzelnen Jugendlichen. Sie endet, sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist“ (ebd.). „Eine behinderungsgerechte Übergangsqualifizierung dient der vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (ggf. mit besonderen Hilfen) oder dem Übergang in Arbeit. In letzterem Fall gilt ein besonderes Augenmerk vor allem der Integration und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (S.27).</p>
<p>Förderlehrgänge</p> <p>richteten sich an junge Menschen mit Behinderungen⁴ und zielten darauf ab, ihnen „jene besonderen Hilfen zu geben, die ihnen die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eine Arbeitnehmertätigkeit überhaupt erst ermöglichen“ (S.21). Waren Förderlehrgänge der Zielgruppe 1 (F1) für „Behinderte, die für eine Berufsausbildung in Betracht kommen“ (S.22), konzipiert, so richten sich die der Zielgruppen 2 und 3 (F2 / F3) an „Behinderte, die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung – zumindest derzeit – ... für eine Berufsausbildung ... nicht in Betracht kommen“ und „durch eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären“ (ebd.). F1-Lehrgänge konnten bis zu 12 Monate dauern, F2-Lehrgänge bis zu 24 Monate und F3-Lehrgänge bis zu 36 Monate. Zur personellen Ausstattung der F1-Lehrgänge waren folgende Stellenschlüssel vorgesehen: Ausbilder 1 zu 12, Lehrkräfte 1 zu 18, Sozialarbeiter/-pädagogen 1 zu 18. Für F2- und F3-Lehrgänge war der Personaleinsatz für Ausbilder höher. Auf einen Ausbilder kamen 6 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.</p>	<p>Stabilisierungsstufe</p> <p>Die Stabilisierungsstufe ist ausschließlich für Menschen mit Behinderung vorgesehen, „denen die Aufnahme einer Ausbildung gelungen ist“ und zielt auf „die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betrieblicher Ausbildungsphasen, betrieblicher Ausbildungen und/ oder einer Arbeitsaufnahme“ (S.28). Die Stabilisierungsstufe kann bis zu drei Monate dauern.</p> <p>Bildungsbegleitung</p> <p>zielt auf „die Sicherung des Eingliederungserfolges“. Sie „beginnt bereits während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet mit Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme“ und sollte zur „Sicherung einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme ... auch nach Austritt der Teilnehmer aus der Maßnahme im Bedarfsfall bis zum Ende der Probezeit weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Beim Übergang des/ der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge stellt die Bildungsbegleitung sicher, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig ausbildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden“ (S.12).</p>
<p>Maximale Förderdauer</p> <p>betrug bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Behinderung im Rahmen einer Maßnahme 36 Monate und bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne Behinderung 12 Monate.</p>	<p>Maximale Förderdauer</p> <p>beträgt bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Behinderung 18 und bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne Behinderung 11 Monate mit Verlängerungsoption um zwei Monate.</p>

4 Ob im Einzelfall eine Behinderung im Sinne von SGB III vorliegt, entscheiden die Arbeitsagenturen nach Maßgabe von § 19 SGB III. (Behindert sind demnach Personen, „deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen).

<p><i>Personelle Ausstattung</i></p> <p>Für die Förderlehrgänge F 2 und F 3 waren bei 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmern fünf Personalstellen vorgesehen.</p>	<p><i>Personelle Ausstattung</i></p> <p>Für die Reha-spezifische BvB sind nach dem von der BA vorgegebenen Stellenschlüssel⁵ drei Personalstellen vorgesehen.</p>
---	--

Abbildung 10: Eckpunkte der alten Maßnahmestruktur und des neuen Fachkonzeptes im Vergleich

3.2 Einschätzungen durch Reha-Beraterinnen und Reha-Berater

In rund 120 protokollierten Interviewpassagen wurden von 35 Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern neben allgemeinen Einschätzungen zum neuen Fachkonzept folgende Inhaltsbereiche thematisiert:

- Förderdauer
- individuelle Passung
- Qualifizierungsebenen,
- Ausschreibungs- und Vergabepaxis
- Überleitungs- und Vermittlungserfolge.

3.2.1 Förderdauer

Wie oben dargestellt, wurde mit der Umsetzung des neuen Fachkonzeptes die Förderdauer im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit von drei Jahren auf 18 Monate verkürzt.

Positive Statements wurden dazu nur von zwei Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern abgegeben und weisen auf die Vorteile einer gegenüber der abgelösten Praxis schnelleren Entscheidungsfindung und gründlicheren Förderdiagnostik hin. Durch die kürzere Laufzeit erhalte man „einen schnelleren Rücklauf darüber, dass bei Jugendlichen keine Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorliegt“ und erkenne auch bei Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung bereits nach elf Monaten, ob die Eingliederung in WfbM die zur Teilhabe am Arbeitsleben angemessene Maßnahme ist. Dieser schnelle Rücklauf sei einfach „marktnäher“ und weil nur noch sehr begrenzte Zeit vorhanden sei, müsse „sehr genau nach dem Entwicklungspotenzial geschaut werden“.

Die kritischen Äußerungen überwiegen deutlich und finden ihren gemeinsamen Nenner darin, dass die Verkürzung der Laufzeit eine sachgerechte Entscheidungsfindung und die Entwicklung von Anschlussperspektiven erschwert oder unmöglich macht. Auch der maximale Förderzeitraum von 18 Monaten reicht nach diesen Einschätzungen für den Personenkreis von jungen Menschen mit Behinderung nicht aus, weil die Zeit für ein „ausführliches Ausprobieren“ und eine „individuelle Beratung“ fehle. Aussagen, die eine schnellere Entscheidungsfindung für eine positive Beurteilung der verkürzten Förderdauer in Anschlag bringen, werden von den Kritikern dieser Veränderung kontrastiert. „Für die Frage WfbM ja oder nein“, so ein prägnantes Statement dazu, „hat die BvB nichts zu bieten.“

5 Auf 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmer entfallen 1 Bildungsbegleiter und 3 Personalstellen für das Schulungsteam – Lehrkraft, Ausbilder, Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin (Bundesagentur für Arbeit: Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung von Behindertenspezifischen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach § 102 Abs. 1 S.1 Nr. 1b i.V.m. § 61 SGB III, 2008, vgl. S. 14.).

Zur Frage, in welchem Maß die maximale Förderdauer tatsächlich genutzt wird, liegt uns lediglich die Auskunft an einem Standort vor. Sie besagt, dass im Rahmen der behinderten-spezifischen BvB eine Förderung von 18 Monaten der Regelfall ist und eine Verlängerung der Förderdauer in der allgemeinen BvB die Ausnahme ist.

3.2.2 Individuelle Passung

Nach Einschätzung von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern haben sich die Möglichkeiten, den individuellen Förderbedarf von Menschen mit Behinderung mit dem Angebot berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen in Übereinstimmung zu bringen, durch die Auflösung der Maßnahmekategorien mit der Einführung des neuen Fachkonzeptes verschlechtert. Was „individuell ausgerichtet war“, so wurde mitgeteilt, sei „jetzt beschnitten“. Die mit Auflösung des zielgruppenspezifischen Angebots notwendige Binnendifferenzierung der BvB funktioniere aufgrund der personellen Ausstattung nicht. Die Inhalte des Fachkonzeptes seien „nicht an das Klientel angepasst“ und „BvB-Träger oft überfordert, weil 40 % – 60 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen kämen und zusätzliche Beeinträchtigungen haben“.

Weitgehend durchgängig ist die Einschätzung von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern, dass die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes faktisch zum weitgehenden Ausschluss von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung geführt habe. Die Mitteilungen dazu reichen von sehr prägnanten Aussagen wie das neue Fachkonzept „hat im Grunde genommen nichts mit GB-Schülerinnen und Schülern zu tun“ und die danach umgesetzten Maßnahmen sind „kein geeignetes Instrument für Schulabsolventen mit geistiger Behinderung“ bis hin zu moderateren Feststellungen, dass BvB „für Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung „verbesserungswürdig“ seien. Für das mangelnde Passungsverhältnis zwischen dem individuellen Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungsangebot werden im Wesentlichen die bereits erwähnten Zeitwänge und zu hohen Anforderungen, denen junge Menschen mit geistiger Behinderung nicht gewachsen sind, verantwortlich gemacht. Ausgeführt wurde dazu u.a., dass BvB für diese Jugendlichen „zu leistungsorientiert“, „zu stark auf Ausbildung und auf Vermittlungserfolg ausgerichtet“ seien und dass „BvB mit betrieblichen Praktika für junge Menschen mit geistiger Behinderung zu anspruchsvoll“ wären. Vor diesem Hintergrund werden BvB von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern als ein Instrument für junge Menschen wahrgenommen, „die von vornherein klar auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar sind aber noch ein Training brauchen“ und für GB-Schülerinnen und -Schüler „nicht angewendet“ werden kann. „In BvB“, so eine Rehaberaterin, „kommen unsere GB-Schüler gar nicht rein.“ „Für WfbM-Kandidaten“, so die Auffassung eines anderen Gesprächspartners, „gibt es keine andere geeignetere Maßnahme als das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in der WfbM.“

Für Schülerinnen und Schüler mit einer Lernbehinderung oder im Grenzbereich zwischen Lernbehinderung und geistiger Behinderung werden BvB nach dem neuen Fachkonzept von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern hingegen durchaus als „relevant“ oder „geeignet“ beurteilt und „ausprobiert, wenn es an der WfbM vorbeigehen könnte.“ Dem entspricht die Zuweisungspraxis an einem Standort, an dem die Angebote von Reha-spezifischen BvB in Abstimmung mit dem IFD für „ausgewählte Schülerinnen und Schüler der Schule für geistig Behinderte“ und die Angebote der allgemeinen BvB für Menschen mit „stärkerer Behinderung bei besserer intellektueller Ausstattung, für psychisch Behinderte oder stark Körperbehinderte“ genutzt werden. Letzteres kommt nach Auskunft des befragten Reha-Beraters „eigentlich für die wenigsten von unseren Leuten in Frage“, was die Forderung eines anderen Informanten, „allgemeine BvB sollten keine Reha-Anteile enthalten“, plausibel erscheinen lässt.

3.2.3 Qualifizierungsebenen

Bei der Beurteilung der Eignungsanalyse halten sich die Anzahl positiver und negativer Bewertungen die Waage. Einerseits wird sie als ein taugliches Instrument zur Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven und zur Ermittlung individueller Fähigkeiten angesehen. Andererseits wird eben genau dies bestritten und wiederum darauf hingewiesen, dass die Zeit dafür zu kurz sei oder Anlass zu der Vermutung gebe, dass die Eignungsanalyse nicht förderdiagnostischen Prinzipien folgt, sondern dass Förderentscheidungen nach den vorhandenen Platzkapazitäten getroffen werden: „Für eine Eignungsanalyse ist es wichtig, ob die WfbM voll ist oder nicht.“

Ähnlich differenziert ist das Bild bei der Beurteilung der Übergangsqualifizierung und der Stabilisierungsstufe. Einerseits wurde mitgeteilt, dass diese Qualifizierungssequenzen umgesetzt werden und funktionieren. Andererseits wurde darauf hingewiesen, dass weder die Übergangsqualifizierung noch die Stabilisierungsstufe in der Praxis, wie im Fachkonzept vorgesehen realisiert wird. Daneben gibt es einen Standort, an dem die Übergangsqualifizierung ohne das damit angestrebte Ziel umgesetzt wird. Betriebliche Praktika werden dort im Rahmen der Übergangsqualifizierung durchgeführt. Sie sind aber nicht auf die Übernahme in Arbeit oder Ausbildung ausgerichtet.

Zwei Statements bringen zum Ausdruck, dass Umsetzungsprobleme der Übergangsqualifizierung nicht aus der mangelnden Mitwirkungsbereitschaft von Betrieben resultieren und lassen sich mit den Forderungen von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern verbinden, „rein betriebliche BvB anzubieten“ und der „Kooperation mit Betrieben mehr Aufmerksamkeit zu widmen“.

3.2.4 Ausschreibungs- und Vergabepaxis

Die zur Ausschreibungs- und Vergabepaxis vorliegenden Informationen umfassen zwei Inhaltsbereiche. Ein Themenkomplex beinhaltet Mitteilungen und Einschätzungen zum Verhältnis zwischen Bedarf und Ausschreibung. Der zweite Themenkomplex bezieht sich auf das Verhältnis von Auftragsvergabe und der Qualität der Umsetzung von BvB durch Träger, die den Zuschlag erhalten haben.

Die Frage, ob das Angebot von BvB nach Einschätzung der Reha-Beraterinnen und Reha-Berater den Qualifizierungsbedürfnissen von Menschen mit geistiger Behinderung entspricht, kann nach den Ausführungen zur Auflösung der Maßnahmekategorien mit einem recht eindeutigen „Nein“ beantwortet werden. Die Frage, ob die angebotenen Berufsfelder nach Einschätzung der Reha-Beraterinnen und Reha-Berater mit der Nachfrage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt korrespondieren, lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht so eindeutig beantworten. Die Mitteilungen sind widersprüchlich.

Zum einen wird behauptet, dass die Angebote nicht mit der Nachfrage des allgemeinen Arbeitsmarkts abgestimmt werden und Bildungsträger Vorschläge machen, die keine Orientierung am Bedarf des Arbeitsmarktes haben. Zum anderen gibt es Mitteilungen, die eindeutig feststellen, dass ein Abgleich der angebotenen Berufsfelder mit den Arbeitsmarktbefarfen stattfindet. So wird beispielsweise an einem Standort auf Qualifizierungsangebote im Bereich Landwirtschaft verzichtet, weil es dazu keine Nachfrage gibt und BvB im Bereich Metall angeboten, weil dieser Bereich in der Region eine Wachstumsbranche ist. Daneben gibt es Aussagen, die zwar eine Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage behaupten, bei denen aber nicht klar wird, ob sie sich auf das Verhältnis zwischen Qualifizierungsangebot und Arbeitsmarktnachfrage

oder auf das Verhältnis zwischen Qualifizierungsangebot und Nachfrage nach Qualifizierungsplätzen von Schulabsolventen beziehen. Zu dieser Rubrik zählen Aussagen wie „Berufsfelder passen zur Nachfrage“; „BvB sind bedarfs- und marktgerecht konzipiert“; „es gibt passende Angebote, Bildungsträger sind sehr flexibel“ oder „Angebote folgen der Frage: was wird gebraucht, was hat sich bewährt?“. Rechnet man diese Aussagen einer Ausschreibungspraxis zu, die den Bedarf an Arbeitskräften planerisch berücksichtigt, dann orientieren sich BvB bei der Mehrzahl der befragten Standorte nach Auffassung von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern am Arbeitsmarkt.

Das Verhältnis zwischen Auftragsvergabe und der Qualität der Umsetzung von BvB ist aus der Perspektive der befragten Reha-Beraterinnen und Reha-Berater unausgewogen. Nach der Einschätzung von allen 13 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, die sich zu diesem Inhaltsbereich geäußert haben, sind die BvB durch die neue Vergabep Praxis schlechter geworden, weil Träger, die den Zuschlag erhalten haben, über mangelnde Feldkenntnisse und Fachkompetenz verfügen. Durch die neue Vergabep Praxis sind nach Auffassung der Befragten Förderstrukturen „regelrecht zerschlagen“ worden. Durch ständigen Trägerwechsel leide die Zusammenarbeit zwischen der Reha-Beratung und den Leistungserbringern. Es entstünden Informationsverluste und ungute Wanderungsbewegungen von Fachleuten. Durch den zentralen Einkauf der BvB fühlen sich Reha-Beraterinnen und Reha-Berater an sachgerechten Entscheidungen gehindert, weil er ihnen „jeglichen Handlungsspielraum nimmt, das zu machen, was immer angemessen ist“. Weil die Auftragsvergabe im Wesentlichen über den Preis gesteuert wird, sorgt man sich, dass Billiganbieter zunehmend den Markt bestimmen: „Billiganbieter wären der GAU“. Lediglich eine Mitteilung weist darauf hin, dass Geld bei der Realisierung von BvB keine Rolle spiele.

Dass der so umfassend und deutlich kritisierte zentrale Einkauf keine unausweichliche Rahmenbedingung darstellen muss, legt die Aussage eines Reha-Beraters nahe. Nach seiner Auskunft werden an seinem Standort BvB im Reha-Bereich eigenständig eingekauft.

3.2.5 Überleitungs- und Vermittlungserfolge

Fünf Rehaberaterinnen und Reha-Berater gaben relativ hohe Erfolgsquoten von BvB zu Protokoll. Die genannten Vermittlungs-, Überleitungs- oder Erfolgsquoten rangieren zwischen 35 % und 95 %. Zwei Informanten differenzierten dabei ihre Angaben nach Zielgruppen. Mitgeteilt wurde, dass die Vermittlungsquote von jungen Menschen mit Reha-Status 70 %, die von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Lernbehinderung oder Hauptschulabschluss 90 % bis 95 % beträgt und dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die „durchgehalten“ haben, zu 80 % erfolgreich sind. Zwei Angaben lassen erkennen, auf welche Anschlüsse sich die angegebenen Quoten beziehen. In diesen Angaben werden die Überleitungsquoten in betriebliche Ausbildung mit 50 % bzw. 10 % und die in Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes mit 30 % bzw. 25 % und der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Aufnahme im Eingangsverfahren von WfbM finden, mit 10 % beziffert. Die Anzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die ihre BvB erfolglos abgebrochen haben, wurden lediglich an einem Standort mit 30 % quantifiziert. An einem Standort wurde mitgeteilt, dass „durch die BvB Übergänge in die Werkstatt verhindert“ werden konnten.

Im Gegensatz dazu zeigten sich sieben Reha-Beraterinnen und Reha-Berater mit den an ihren Standorten erreichten Vermittlungsquoten eher unzufrieden. Beklagt wurde, dass die Vermittlungsquoten höher sein könnten, regelmäßig bei „lediglich 10 %“, „im besten Fall bei 5 %“ liegen oder „keine Überleitungen“ stattfinden. Mitgeteilt wurde u.a., dass bis zu 70 % der Teilneh-

merinnen und Teilnehmer in die WfbM kommen, viele bei der ARGE und dann in 1-Euro-Jobs landen, Grenzfälle jetzt eher in die WfbM kommen und auch Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung nach Abbruch der BvB dort Aufnahme finden. Zu Protokoll gegeben wurde, dass die BvB nach Einführung des neuen Fachkonzeptes noch weniger erfolgreich ist als zuvor, wo die Vermittlung aus Förderlehrgängen 20 % bis 30 % betrug und dass „die guten Vermittlungsquoten in den letzten Jahren nachgelassen haben“.

3.2.6 Allgemeine Einschätzungen

Das neue Fachkonzept und seine Auswirkungen wurden nach den Mitteilungen eines Reha-Beraters in den Agenturen für Arbeit „strittig diskutiert“. Wie die vorangegangenen Darstellungen deutlich machen, gibt es im Hinblick auf seine Umsetzung Aspekte, die positiv beurteilt werden. Insgesamt betrachtet, überwiegen die kritischen Einschätzungen aber eindeutig. Lediglich elf Aussagen beinhalten eindeutig positive Wertungen und 76 eindeutig negative. Die summarischen Einschätzungen bestätigen diesen Befund. Reha-Beraterinnen und Reha-Berater empfinden die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes für ihre Kunden nicht als einen Schritt in die richtige Richtung, weil sie „in der BvB nicht so gut aufgehoben sind wie im F2-Lehrgang“, Schülerinnen und Schüler mit Lernbehinderung und geistiger Behinderung „unter dem neuen System leiden“, die „alte Förderstruktur für behinderte Menschen besser“ und „mehr auf die Bedürfnisse der Reha-Klienten zugeschnitten“ war. Aus ihrer Perspektive bietet das „neue Fachkonzept keine Alternative zu den F2-Lehrgängen“, mit denen „viel erreicht“ wurde und nach deren Wegfall „eine Lücke entstanden“ ist. „Das ist sicher nicht das, was wir brauchen!“, so das Fazit der kritischen Einschätzungen eines Gesprächspartners. In einem positiven Resümee wurde festgestellt: „Die Träger haben sich auf die Veränderungen eingestellt. Der Übergang war zwar schwierig, aber zwischenzeitlich hat sich alles gut eingespielt. Die Träger im Agenturbereich haben zielgruppenspezifische Angebote, so dass Behinderten geeignete Maßnahmen angeboten werden können.“

Die insgesamt kritische Beurteilung bedeutet aber nicht unbedingt, dass die alte Struktur mit ihren F2-Lehrgängen als das Nonplusultra empfunden wird. Auch die alte Struktur wurde von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern kritisiert, weil sie jungen Menschen mit Behinderung zu wenig Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichte. „In Einzelfällen ist die Integration zwar gelungen“, so eine Protokollnotiz dazu, „aber überwiegend waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch nach einer Ausbildung nicht vermittelbar und kamen dann in die WfbM.“ Kritisiert wurde, dass „unsinnige Förderketten nicht nur teuer sondern auch frustrierend für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind“. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum drei Reha-Berater/-innen trotz einer größeren Reform zu der Auffassung gelangen konnten, dass sich durch das neue Fachkonzept an ihrer Entscheidungsfindung „nichts“, „nicht viel“ oder lediglich „in Einzelfällen“ etwas verändert habe.

3.3 Fazit

Nach den vorliegenden Einschätzungen von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern muss die Implementierung des neuen Fachkonzeptes an einem zentralen Punkt – der „Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen ... des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes“ (BA, 2006, S. 4) – als weitgehend misslungen beurteilt werden. Was man mit dem Ziel der „Individualisierung von Förder- und Qualifizierungsverläufen“ (ebd.) einführte, wurde von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern unter anderem auch als „Gleichschaltung“ be-

zeichnet, was exakt das Gegenteil der von der Bundesagentur für Arbeit formulierten Intention zum Ausdruck bringt. Junge Menschen mit einer geistigen Behinderung konnten nach den Auskünften von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern von der zielgruppenübergreifenden und auf Binnendifferenzierung gestützten einzelfallorientierten Förderung bislang nicht profitieren. Die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes hat vielmehr zu ihrer faktischen Ausgrenzung geführt. Die Gründe dafür mögen vielfältig sein. Offensichtlich aber ist, dass die Umsetzung eines fachlich sehr anspruchsvollen Konzeptes mit einer Verknappung der für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen verfügbaren Ressourcen (Personalschlüssel und Zeitbudget) einherging. Erschwerend kam hinzu, dass die Einführung des neuen Fachkonzeptes mit einer Vergabep Praxis verbunden war, die nach der Auskunft von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern in erster Linie über den Preis gesteuert wurde.

Konfrontiert man die von Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern angegebenen Vermittlungs-, Überleitungs- oder Erfolgsquoten von bis zu 95 % mit den Eingliederungsbilanzen der Bundesagentur, dann müssen derartig hohe Quoten auf regionale Sonderbewegungen oder unterschiedliche Definitionen zurückgeführt werden. Nach Definition der Bundesagentur gibt die Eingliederungsquote an, „wie viele Maßnahmeteilnehmer sich stichtagsbezogen 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden“ (BA, 2008). Diese Quote lag nach der Förderstatistik der Bundesagentur im Rahmen der Ersteingliederung bundesweit bezogen auf Reha-spezifische BvB bei 23,6 % und bei der allgemeinen BvB bei 28,3 % (ebd.). Im Unterschied dazu gibt die Verbleibsquote an, „wie viele Teilnehmer am Stichtag 6 Monate nach Austritt aus einer Fördermaßnahme nicht arbeitslos sind“ (ebd.). Sie betrug nach den Angaben der BA bei Reha-spezifischen BvB 89,16 % und bei der allgemeinen BvB 83,9 % (ebd.). Die große Differenz zwischen der Eingliederungs- und der Verbleibsquote legt nahe, dass der überwiegende Anteil von jungen Menschen mit Behinderungen nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern in außerbetriebliche Maßnahmen übergeleitet wurde. Dennoch liegt die von der Bundesagentur angegebene Eingliederungsquote nach Einführung des neuen Fachkonzeptes deutlich höher als für die abgelösten Förderlehrgänge (Teil B, Kap. 1.1).

Die für den Untersuchungsgegenstand zentrale Frage, ob durch die Umsetzung des neuen Fachkonzeptes ein Beitrag zur Vermeidung der Aufnahme in WfbM geleistet wurde, kann nach den vorliegenden Daten nur verneint werden. Die Aussagen der Reha-Beraterinnen und Reha-Berater lassen den Schluss zu, dass zumindest für Schulabsolventen mit einer geistigen Behinderung, die zuvor Förderlehrgänge der Zielgruppe F 2 besuchten, mit der Einführung des neuen Fachkonzeptes der direkte Weg von der Schule in das Eingangsverfahren von WfbM gewählt wird oder ihre Zuweisung in die WfbM aufgrund einer schnelleren Entscheidungsfindung in der BvB ohne langwieriges Ausprobieren von anderen Möglichkeiten erfolgte. Die Größe dieses Personenkreises lässt sich nach den statistischen Angaben der BA nicht genau ermitteln. Die dazu über das Internet verfügbaren Zahlen weisen lediglich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Förderlehrgängen der Zielgruppe F 2 ohne die Differenzierung nach Erst- und Wiedereingliederung aus. Im Dezember 2003 waren dies 9.140 Personen (BA, 2008).

Sollte diese Analyse nicht nur für wenige Einzelfälle sondern auch im Hinblick auf eine statistisch relevante Gruppe zutreffend sein, müssten

- die Werkstattaufnahmen von Schulabsolventen mit der Einführung des neuen Fachkonzeptes in 2004 angestiegen und
- die Anzahl der Zugänge von BvB in WfbM ab 2005 gesunken sein.

Beides trifft nach den Ergebnissen der Bestandsaufnahme zu: Im Jahr 2004 stieg die Anzahl der Zugänge zu WfbM aus Schulen gegenüber dem Vorjahr um 485 Personen an (Teil A, Tab. 42), was einen Zuwachs von etwas mehr als 11 % entspricht. Dieser Zuwachs ist deutlich größer als der im vorangegangenen Jahr (2,2 %) und im nachfolgenden Jahr (2,6 %). Die Anzahl der Zugänge aus BvB in WfbM ist hingegen von 2004 auf 2005 um 54 und von 2005 auf 2006 um weitere 104 Personen gesunken. Dies entspricht einer Abnahme gegenüber dem jeweiligen Vorjahr von 5 % und 11 %. Diese Entwicklungen können nicht durch Veränderungen der Schulabgangszahlen insgesamt erklärt werden. Nach den Angaben der Länder stieg die Anzahl der Schulabgänger/-innen mit Behinderung von 2003 auf 2004 lediglich um 2 % (Teil A, Tab. 63; 64; 65; 66).

Dass die Werkstattaufnahmen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in den Jahren 2005 und 2006 gesunken sind, kann auch als ein Indiz für die mangelnde Effektivität der durch das neue Fachkonzept abgelösten Förderstruktur (Teil B, Kap. 3.1) gewertet werden und führt zu der Annahme, dass Schulabgänger/-innen, die zuvor an Förderlehrgängen teilgenommen haben, im Anschluss daran Aufnahme in WfbM fanden, nun ohne „Warteschleife“ im direkten Anschluss an ihre Schulzeit in das Eingangsverfahren von WfbM kommen.

4 Veränderungen der Zielgruppe

Joachim Radatz

Die Frage, ob in den letzten Jahren Veränderungen in der Zusammensetzung der Gruppe von Menschen mit Behinderungen wahrgenommen wurden, war Bestandteil der Interviewleitfäden für Schulen, Werkstätten und Agenturen für Arbeit. 46 Schulen, 37 WfbM und 26 Agenturen für Arbeit an insgesamt 42 Standorten haben zu sich dieser Frage geäußert.

Nach Auffassung der Gesprächspartner hat sich der Personenkreis von Menschen mit Behinderungen verändert. Unter den 42 ausgewerteten Standorten gibt es keinen, an dem keine Veränderungen benannt wurden. Die Aussagen der Gesprächspartner beziehen sich auf folgende Bereiche:

- Schwere der Behinderungen
- Seelische Behinderung
- Verhaltensauffälligkeiten
- Alter
- Soziales Umfeld.

4.1 Schwere der Behinderungen

Der Schulleiter einer Ganztagschule für Schülerinnen und Schüler mit einer geistigen Behinderung teilte mit, dass seine Schule faktisch zu einer „teilstationären Einrichtung“ geworden sei und gab folgende Statistik zu Protokoll:

„Unser Schülerklientel hat sich in den letzten 10 Jahren sehr verändert: Der Anteil der Menschen mit körperlicher Behinderung und insbesondere der mit Mehrfachbehinderung ist ständig gestiegen. Von 88 Schülern sind 44 körperlich behindert und 26 Schüler davon sind schwerstmehrfach behindert. 21 Schüler haben Epilepsie, 20 sind auf einen Rollstuhl angewiesen, 33 müssen mit Windeln versorgt und 25 Kinder gefüttert werden. 42 Schüler haben keine aktive Sprache und 21 davon besitzen kein Sprachverständnis.“

An einem anderen Standort wurde der Anteil von schwerstmehrfachbehinderten Schülerinnen und Schülern mit 50 % beziffert. „Manche Schüler“, so eine weitere Aussage, „müssen aufgrund der medizinischen Fortschritte mit unglaublichen Behinderungen Leben lernen. Heute gehört es zum Schulalltag, dass ein Schüler stirbt“ (S).

Nicht alle Befunde sind so dramatisch. Durchgängig aber ist die Feststellung, dass die Schwere der Behinderung von Schülerinnen und Schülern oder die Anzahl von Schülerinnen und Schülern mit schweren Behinderungen zugenommen haben. 28 von 29 Schulen, die sich dazu geäußert haben, stellten dies fest. Lediglich an einer Schule wurde eine gegenteilige Veränderung wahrgenommen und mitgeteilt, dass schwere Behinderungen abgenommen haben.

Als Ursache für diese Entwicklung wurde nicht nur der oben bereits angeführte medizinische Fortschritt benannt, sondern auch eine Veränderung in der Zuweisungspraxis innerhalb des Schulsystems. So wurde von einer Schule mit sonderpädagogischem Schwerpunkt Lernen berichtet, dass „immer mehr Schüler, die eigentlich in eine Förderschule für geistig Behinderte gehören“, unterrichtet werden und von einer Schule mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, dass „Schüler, die früher in der Schule für praktisch Bildbare waren, jetzt in der Lernhilfeschule sind“. „Die Fitteren“, so eine weitere Mitteilung dazu, „kommen in die Integrationsklas-

sen“ (S). Die mit diesen Aussagen beschriebenen Veränderungen wurden von den Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen aus den Schulen als „Verschiebung nach unten“ oder als „Verlagerung nach unten“ bezeichnet.

Die in den Schulen wahrgenommene Entwicklung hat nach den Aussagen der Werkstattvertreter die WfbM erreicht. Alle 18 WfbM, mit denen dieses Thema besprochen wurde, gaben an, dass die Schwere der Behinderungen ihrer Beschäftigten zugenommen hat. Der Personenkreis schwerstbehinderter oder schwerstmehrfachbehinderter Menschen ist nach Mitteilung von 53 Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen (28 Schulen, 18 Werkstätten und 7 Agenturen für Arbeit) an 33 von 34 Standorten, über die uns Informationen dazu vorliegen, angewachsen. An einem dieser 33 Standorte sind die Mitteilungen jedoch widersprüchlich. Dort wurde seitens der WfbM auf eine Zunahme dieses Personenkreises hingewiesen und von der Arbeitsagentur keine Veränderung festgestellt. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass die Zunahme von schwersten Behinderungen nicht nur eine quantitativ zu fassende Entwicklung darstellt, sondern auch in qualitativer Hinsicht bedeutsam ist, weil nicht nur die Größe dieser Personengruppe angewachsen ist, sondern auch die Schwere der Behinderungen von Menschen zugenommen zu haben scheint, die dieser Gruppe zuzuordnen sind.

4.2 Seelische Behinderung

Nach Mitteilung von 8 Schulen, 16 Agenturen für Arbeit und 16 WfbM an 31 Standorten hat der Anteil von Menschen mit seelischer Behinderung zugenommen. „Was überhaupt nicht zu quantifizieren ist“, so stellvertretend die Aussage einer WfbM, „ist der Zulauf der psychisch Behinderten. Das nimmt so gewaltig zu in den letzten Jahren und ist überhaupt nicht zu planen“.

Die Berichte deuten darauf hin, dass der Personenkreis von Menschen mit seelischer Behinderung nicht nur größer wird, sondern auch die Anzahl der jüngeren Menschen innerhalb dieses Personenkreises ansteigt. „Wir haben häufig Kinder in der Psychiatrie“ und „immer mehr Schüler sind psychisch auffällig“, so zwei einschlägige Aussagen von Schulen. Bestätigt wurde diese Entwicklung u.a. von einem Reha-Berater mit der Feststellung, dass es „viel mehr Jugendliche mit seelisch-psychischen Erkrankungen“ gibt. In seinem Landkreis, so führte er dazu weiter aus, „gibt es mittlerweile drei berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für diesen Personenkreis und zwei WfbM, die keinen Platz mehr für diese Personen haben. Es gibt in diesen Werkstätten teilweise sechs Monate lange Wartezeiten“.

Auffällig erscheinen uns in diesem Zusammenhang die Hinweise darauf, dass nicht nur die Anzahl von Menschen mit einer als vorrangig zu klassifizierenden seelischen Behinderung ansteigt, sondern auch psychische Erkrankungen in Verbindung mit einer anderen Behinderungsart häufiger auftreten: „Es lassen sich vermehrt psychische Erkrankungen ebenso wie eine Lernbehinderung kombiniert mit psychischen Erkrankungen feststellen“, „seelische Probleme nehmen zu und treten immer stärker in den Vordergrund“ und es gibt „mehr psychische Behinderungen auch in Verbindung mit anderen Behinderungen“, sind dazu exemplarische Aussagen aus Schule, WfbM und der Agentur für Arbeit.

4.3 Verhaltensauffälligkeiten

18 Schulen und 9 Agenturen für Arbeit berichteten von einer Zunahme sozialer Verhaltensauffälligkeiten. Die benannte Palette reicht dabei von „mangelnder Sozialkompetenz (kein Grüßen, Entschuldigen oder Bedanken)“ über „Aggressionen“ bis hin zu „kriminellem Verhalten bisher nicht

gekannten Ausmaßes“. „Bei den Beratungsgesprächen“, so ein Reha-Berater, „sind immer öfter Vertreter des Jugendamtes oder auch Bewährungshelfer anwesend“. Kontrastiert werden derartige Befunde von Aussagen, dass „Verhaltensauffälligkeiten nicht zugenommen“ sondern „lediglich in Bezug auf Aggressionen eine schwerwiegendere Qualität angenommen“ haben und dass es im Hinblick auf Verhaltensauffälligkeiten „keine Veränderungen“ geben würde. Das Bild ist hier also nicht so einheitlich, wie bei der Schwere von Behinderungen und der Zunahme von seelischen Behinderungen bzw. psychischen Erkrankungen. Festgestellt werden kann aber dennoch, dass die befragten Schulen mehrheitlich eine Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten bei ihren Schülerinnen und Schülern registrierten. Die von den Schulen vorgenommenen Quantifizierungen bezifferten den Anteil von verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern zwischen 10 %–20 %.

Die von den Schulen dargestellten Veränderungen wurden von WfbM ebenfalls wahrgenommen. 21 WfbM gaben an, dass Verhaltensauffälligkeiten unter ihren Beschäftigten zugenommen haben. Wie die folgenden Aussagen zeigen, gerät dabei eine Personengruppe in den Blick, bei der der rechtliche Anspruch auf einen Werkstattplatz fragwürdig sein dürfte:

„Jetzt drängen immer mehr Schüler, die sich im Grenzbereich befinden, in die WfbM. Die besuchen die Schule für Lernhilfe und haben eine Lernbehinderung und sozialbedingte Verhaltensauffälligkeiten und die Schulen können sie nicht direkt an den allgemeinen Arbeitsmarkt weitergeben.“

„Die WfbM hat viele Leute, die zwar nicht wesentlich behindert sind, aber verhaltensauffällig und intelligenzgemindert ... Diese Gruppe hat zugenommen.“

Soweit wir sehen, herrscht unter den Akteuren weitgehend Konsens darüber, dass die Merkmale lernbehindert und verhaltensauffällig jeweils für sich alleine genommen nicht ausreichen, um die individuellen Voraussetzungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM zu erfüllen. „Verhaltensauffälligkeiten“, so jedenfalls die Mitteilung einer Agentur für Arbeit, „sind kein alleiniges Indiz für die Werkstatt“. Und WfbM gaben an, dass Menschen mit Lernbehinderung in der Vergangenheit durchaus öfter aufgenommen worden seien, dies nun aber „nicht mehr möglich“ sei und „gar nicht mehr“ vorkomme. Mitgeteilt wurde zwar auch, dass „immer mehr Anfragen von lernbehinderten Menschen an die Werkstatt herangetragen werden“. Diese Mitteilungen lassen aber offen, ob diese Anfragen tatsächlich auch zu Aufnahmen führen. „Würde diesen Anfragen stattgegeben“, so ein Werkstattvertreter, „verändert sich der Personenkreis der WfbM nachhaltig“.

Das Zusammentreffen von Lernbehinderung und Verhaltensauffälligkeiten kann, wie die oben angeführten Zitate belegen, durchaus zur Aufnahme in WfbM führen. Die Größe dieses Personenkreises lässt sich auf der Grundlage unserer Daten nicht genau bestimmen. Die Aussage eines Reha-Beraters lässt aber die Vermutung zu, dass sie eine durchaus erhebliche Anzahl umfasst: „Es gibt heute kaum noch normale Lernbehinderte; sie bringen einen Haufen anderer Probleme mit“.

4.4 Alter

Aussagen zum Alter der Personen, die in WfbM aufgenommen werden, sind im vorliegenden Datenmaterial lediglich von drei Werkstätten und zwei Agenturen für Arbeit zu finden. Sie geben Anlass zu der Vermutung, dass der Übergang von der Schule in die Werkstatt heute bisweilen früher erfolgt als in der Vergangenheit. So wird der Eindruck eines Reha-Beraters, „dass es in Richtung frühe Ausschulung geht“, von Vertreterinnen und Vertretern der WfbM bestätigt: „Die Schulabgänger sind jünger geworden. Früher waren sie 21, 22 Jahre alt, jetzt teilweise 18.“ und: „Personen, die in die Werksatt kommen, werden immer jünger. Sie sind zum Teil zwischen 16 und 17 Jahre alt. Die kommen zumeist aus der Schule für Lernhilfe“.

Eine Erklärung dafür bietet die Aussage eines Reha-Beraters an: „Es besteht eine Tendenz der Schule, ihre Schüler früher in die Werkstatt zu schicken – vor allem ihre verhaltensauffälligen Schüler. Es scheint, als würden sich diese Schulen dieser Schüler gern entledigen und das Problem an die Werkstatt weiterleiten.“

4.5 Soziales Umfeld

Das soziale Umfeld von Menschen mit Behinderungen wurde von 17 Befragten aus Schulen, 14 aus Werkstätten und 10 aus den Agenturen für Arbeit insbesondere im Zusammenhang mit dem vermehrten Auftreten von seelischer Behinderung bzw. psychischen Krankheiten und Verhaltensauffälligkeiten thematisiert. Hier wurde die ganze Palette von Bedingungen, mit denen die Lebenslage von sozial benachteiligten Menschen charakterisiert wird, als Ursache für die wahrgenommenen psycho-sozialen Probleme benannt: Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosigkeit in der Familie, wenig Unterstützung und Alkoholmissbrauch im familiären Umfeld, Armut und Perspektivlosigkeit.

Diese ungünstigen sozialen Bedingungen, so kann man vielleicht die Argumentationslinien unserer Befragten verallgemeinern, verdichteten sich im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen zu „Negativkarrieren“, wie sie in den folgenden Beispielen aus Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung skizziert worden sind:

„Das soziale Elend schwappt auch in die Förderschulen. Mangelnde Sprachbeherrschung führt zur Diagnose einer geistigen Behinderung. Diese Jugendlichen sind aber im Prinzip leistungsstark und werden dann verhaltensauffällig.“

„Schüler mit Lernbehinderung kommen vermehrt an unsere Schule, weil insgesamt das soziale Umfeld immer schlechter wird und die Schüler immer weniger Unterstützung von ihrer Familie bekommen.“

Mitteilungen von Arbeitsagenturen, dass „immer mehr Fälle von KJHG-Einrichtungen in die Werkstatt geraten und teilweise auch gedrängt“ werden, belegen, dass diese Negativkarrieren durchaus auch in WfbM einmünden können und lassen soziale Benachteiligung als Ursache für eine wesentliche Behinderung erscheinen. Bestätigt wird dies durch die Einschätzung einer WfbM, dass Betroffene, die sich im Grenzbereich zwischen der WfbM und anderen Angeboten befinden, solange Fördermaßnahmen machen, „bis sie als Werkstattfall gelten oder psychisch krank sind“.

4.6 Fazit

Nicht alle Mitteilungen ließen sich den oben beschriebenen fünf Kristallisationspunkten eindeutig zuordnen, weil beispielsweise unklar blieb, ob Probleme in der emotionalen Entwicklung, das Auftreten von ADS (Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom) oder ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/ Hyperaktivitätsstörung), von Autismus, Asperger-Syndrom oder auch Tourette-Syndrom eher der Kategorie seelische Behinderung bzw. psychische Krankheit oder Verhaltensauffälligkeit zuzuordnen sind. Möglicherweise wäre es richtig gewesen, dafür weitere Kategorien (z.B. Wahrnehmungsstörungen) anzulegen. Am Gesamtbild hätte dies aber nichts geändert. Ganz offensichtlich ist, dass sich die Zielgruppen von Schulen, der Reha-Beratung und der WfbM nach den uns vorliegenden Mitteilungen erheblich verändert haben.

Bezeichnend ist, dass diese Veränderungen nicht eindimensional sondern auf mehreren Dimensionen erfolgten. Das „Spektrum“ (S) und die „Komplexität“ (W) der individuellen Ausprägungen von Behinderung scheint größer geworden zu sein. Menschen mit einer geistigen Be-

hinderung oder einer Lernbehinderung wurden als Personen beschrieben, die auch seelische Behinderungen haben und Verhaltensauffälligkeiten zeigen. Die traditionelle Klassifizierung nach Art und Schwere von Behinderungen entspricht jedenfalls nicht der Vielfalt von Erscheinungsformen, die in den Interviews kommuniziert worden sind. Die Differenzierung zwischen der dominanten bzw. vorrangigen Behinderung einer Person und dem, was als Zusatzdiagnosen bzw. sekundäre Behinderung auftritt, verliert dabei ihre analytische Schärfe. Deutlich wird dies anhand der Mitteilung, dass sich eine im Lebenslauf erworbene Behinderung gegenüber der, die bereits vorher bestand, in den „Vordergrund schiebt“. Das, was als Behinderung bezeichnet wird, erscheint vor diesem Hintergrund als ein Aggregat unterschiedlicher Merkmale, die den Handlungsspielraum eines Menschen einschränken und bei starker Ausprägung die Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ermöglichen bzw. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als nicht erreichbar erscheinen lassen. Die Aussage einer Werkstatt, dass es „keine dominante Behinderung mehr“ gäbe, sondern „ein Sammelsurium von Beeinträchtigten“, entspricht dieser Einschätzung. Dass in diesem Kontext viele soziale Bedingungen als intervenierende Variablen oder auch als Ursachen für Behinderung in den Interviews angeführt wurden, entspricht dem wissenschaftlichen und sozialgeschichtlichen Wandel, wie er sich beispielsweise in der Ablösung des „Krankheitsfolgenmodells“ der WHO von 1980 durch die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ von 2005 (Bleidick 1999; WHO, 2005) und in der „Aktion Grundgesetz“ (Strickstock 1997) im Zusammenhang mit der Veränderung von Artikel 3 des Grundgesetzes gezeigt hat.

Zwei Aussagen der Befragten sind aus unserer Sicht geeignet, die in ihrer Breite schwer zu fassenden Veränderungen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Die eine lautet, „den klassisch geistig Behinderten gibt es nicht mehr“ und die andere, „es gibt immer noch den sogenannten klassisch geistig Behinderten“. Ohne entschlüsseln zu müssen, was mit „klassisch geistig behindert“ genau gemeint ist, können diese Aussagen als Formulierungen des erlebten Wandels verstanden werden, der in einer Einrichtung, die insbesondere Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung bot, zu mehr sozialer Heterogenität führte. Vermittelt die erste Aussage sprichwörtlich, dass kein Stein mehr auf dem anderen geblieben sei, so bringt die zweite zum Ausdruck, dass sich zwar viel aber nicht alles verändert habe. Im Rahmen unserer qualitativen Untersuchung ist nicht zu entscheiden, welche Einschätzung die Realität besser trifft. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass der subjektive Eindruck vom Umfang der von den Gesprächspartnern diagnostizierten Veränderungen variiert, die Veränderung als solche aber nicht bezweifelt wird.

Es konnte herausgearbeitet werden, dass die Anzahl der Menschen mit schwersten Behinderungen und Schwerstmehrfachbehinderungen nach Einschätzung der Akteure angewachsen ist. Ihr Recht auf Teilhabe stellt Werkstätten und Kostenträger vor das Problem der Abgrenzung nach unten. Die vermehrte Aufnahme dieses Personenkreises in WfbM könnte mit den Anforderungen an eine wirtschaftliche Betriebsführung in Konflikt geraten und ihre Ausgrenzung mit den Prinzipien des SGB IX.

Deutlich wurde auch, dass Menschen mit einer Lernbehinderung und zusätzlichen Diagnosen sowie Menschen, die eine milieubedingte „Negativkarriere“ durchlaufen, bereits Aufnahme in Werkstätten finden und Menschen mit Lernbehinderung, die keine weiteren Einschränkungen haben, einen Qualifizierungsplatz in WfbM nachfragen. Diese Entwicklung stellt Werkstätten und Kostenträger vor das Problem der Abgrenzung nach oben. Durch die Aufnahme dieses Personenkreises würden WfbM den Charakter eines „Auffangbeckens“ für Personen annehmen, die aufgrund von Leistungsproblemen unterschiedlicher Ursache auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden können. Ihre Abweisung würde unter den gegebenen Bedingungen zu Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Dass die hier aufgezeigten Veränderungen nach Mitteilung der Werkstätten auch „neue pädagogische Herausforderungen“ mit sich bringen, erscheint uns selbstverständlich und bedarf keiner weiteren Begründung. „Die meisten Mitarbeiter“, so der Leiter einer Werkstatt, „kannten zwei Arten von Menschen nicht: Die Verhaltensauffälligen und die Menschen mit einem Pflegeanspruch“. Es sei „eine harmlose Welt, die zusammenbricht. Konflikte und Verhaltensstörungen nehmen zu, zudem wird der Kostendruck höher ... damit ergibt sich eine Doppelbelastung, da die Produktionsabläufe immer hektischer werden“.

Gleichwohl es nur eine Mitteilung gibt, die zu den hier dargestellten Ergebnissen im Widerspruch steht, soll sie nicht unerwähnt bleiben. „Das Spektrum ist groß“, so die Aussage einer Schule, „es gibt alles – aber keine Verschiebung in der Schülerschaft.“ Interpretiert man diese Aussage im Zusammenhang mit der Feststellung, dass gerade die so häufig getroffenen psychiatrischen Zusatzdiagnosen eher „diffus“ (A) seien, dann wirft sich die Frage auf, ob es denn wirklich die Menschen mit Behinderungen sind, die sich in den letzten Jahren so verändert haben oder die Vielfalt der Diagnosen, mit denen sie etikettiert werden.

Im Hinblick auf unsere Fragestellung ist es jedoch müßig, darüber zu philosophieren, ob durch Etikettierungen soziale Tatsachen erzeugt werden oder festgestellt wird, was der Fall ist. Es ist eine Frage des Wirklichkeitsmodells, wie man dazu Stellung nimmt. Festzuhalten ist jedoch, dass auf die hier dargestellten Veränderungen in der con_sens Studie nicht eingegangen wurde.

Bezogen auf den Personenkreis von Menschen mit Behinderung und Verhaltens- bzw. sozialen Auffälligkeiten zielt die Mitteilung einer Werkstatt genau in diese Richtung. Dort macht man sich „Gedanken und Sorgen über den relativ neuen Personenkreis mit den sozialen Auffälligkeiten, denn diese Menschen nehmen zu und entsprechen nicht dem typischen Personenkreis, der in der WfbM betreut wird“. Man geht davon aus, „dass dieser Personenkreis „massiv“ in die WfbM eindringen wird, da er sonst nicht unterzubringen ist“ und nimmt an, „dass die Prognosen der con_sens Studie nicht stimmig sind, weil dieser Personenkreis nicht berücksichtigt wurde“.

Wie wir dargestellt haben (Teil A, Kap. 2.2), gehört es zu dem Anliegen von Schulen, Schülerinnen und Schülern mit schwersten und Schwerstmehrfachbehinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM zu ermöglichen. Dass dieser Personenkreis nach Einschätzung der Akteure vor Ort zunehmend in WfbM Aufnahme findet, ist möglicherweise ein weiterer Erklärungsansatz für die Abweichung zwischen der Prognose von con_sens und der tatsächlichen Entwicklung.

5 Lernbehinderte Menschen

Bernd Pida

Aus der schriftlichen Werkstätten-Befragung (Teil A, Tabelle 37) ergab sich eine stetige Zunahme der Aufnahme von Lernbehinderten sowohl bei den absoluten Zahlen (von 548 auf 863) als auch prozentual (von 5,5 % auf 7,0 %) in den Jahren von 2002 bis 2005. Von 2005 auf 2006 gab es wieder einen leichten Rückgang. Den Anstieg betreffend gab es einen „Sprung“ von 2003 auf 2004 von 678 auf 855 Personen (bzw. von 5,8 % auf 6,7 %). Im Jahr 2006 kam ein gutes Drittel (33,9 %) der lernbehinderten Neuzugänge direkt aus der Schule, 26,7 % aus BvB, 17,2 % aus Arbeitslosigkeit, 6,8 % aus einer Fördermaßnahme, 2,3 % aus außerbetrieblicher Ausbildung, 2,6 % kamen aus einem herkömmlichen Betrieb (Teil A, Tabelle 39). Der Anteil der Lernbehinderten mit unbekannter Zugangsart lag mit 7,9 % unter dem Durchschnitt. Adiiert man die Kategorien BvB, „andere Fördermaßnahme“ und „außerbetriebliche Ausbildung“, dann kamen mit 35,7 % die meisten Lernbehinderten nach einer Maßnahmekarriere in die WfbM. Die qualitativen Interviews zeigen jedoch, dass die in der schriftlichen Befragung verwendete Kategorie der „puren“ Lernbehinderung in der sozialen Realität zunehmend weniger vorkommt.

Zu dem Querschnittthema „Lernbehinderte“ haben sich an 35 der 53 Standortfallstudien Vertreterinnen und Vertreter der Werkstätten, Schulen und Arbeitsagenturen speziell geäußert. In diesem Kapitel werden die Auskünfte aus diesen Organisationen in der genannten Reihenfolge zusammenfassend dargestellt.

5.1 WfbM

Die Zahl der Aufnahmen von Schülerinnen und Schülern mit einer Lernbehinderung, die unmittelbar nach der Schule in eine WfbM gehen, wurde an den meisten Standorten als eher gering benannt: „Bei 50 Neuzugängen unter den Ersteinsteigern im Jahr sind ca. drei oder vier lernbehinderte Schüler“ (W). Der Anteil der Lernbehinderten an allen Neuzugängen des Jahres 2006 betrug 6,5 % (Teil A, Tabelle 38).

Ebenfalls an vielen Standorten wurde von den Werkstätten hervorgehoben, dass sich die lernbehinderten Schülerinnen und Schüler zunehmend dadurch auszeichnen, dass zu ihrer Lernbehinderung Verhaltensauffälligkeiten und seelische Beeinträchtigungen hinzukommen.

„Es drängen immer mehr Schüler, die sich im Grenzbereich befinden, in die WfbM. Die besuchen die Schule für Lernhilfe und haben eine Lernbehinderung und sozial bedingte Verhaltensauffälligkeiten und die Schulen können sie nicht direkt an den allgemeinen Arbeitsmarkt weitergeben.“

Der Anteil der Lernbehinderten wird von den Werkstätten höher eingeschätzt bei der Gruppe der Quereinsteiger. Hier haben die Lernbehinderten eine Maßnahmekarriere hinter sich, d.h. sie waren in BvB, BBW oder sonstigen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Diese Jugendlichen haben entweder die Maßnahmen abgebrochen oder sind nach Abschluss dauerarbeitslos geworden. Auch bei diesen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird die Zunahme der Verhaltensauffälligkeiten hervorgehoben. Die schriftliche Werkstätten-Befragung hat gezeigt, dass mehr als die Hälfte der neu aufgenommenen Lernbehinderten entweder aus einer Maßnahmekarriere oder aus Arbeitslosigkeit in die WfbM kamen.

Nach Auffassung einiger WfbM werden mehr Lernbehinderte in die Werkstatt kommen, „weil man nicht weiß, wo man mit ihnen hin soll“ (W).

Mehrere Werkstätten aus verschiedenen Bundesländern betonen, das spätestens seit 2006 die Aufnahme von Lernbehinderten in die Werkstatt schwieriger geworden ist (vgl. das Kapitel zum Fachausschuss). Verantwortlich hierfür wird der politische Druck gemacht, der über den Sozialhilfeträger in den Fachausschuss Eingang findet. Dieser verweigert zunehmend bei Lernbehinderung eine Kostenübernahme für den Arbeitsbereich der WfbM. Kommt es zu einer Aufnahme in den Berufsbildungsbereich, sind es in der Regel die zusätzlichen Verhaltensauffälligkeiten, mit denen auch die Werkstätten nur bedingt umgehen können, die nach dem Berufsbildungsbereich den Sozialhilfeträger zu einer Kostenübernahme bewegen, weil Alternativen fehlen. Die meisten Werkstätten schätzen die lernbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als leistungsfähiger ein, was allerdings durch Verhaltensdefizite wieder eingeschränkt wird: „Sie haben aber oft keine Lust und geringe Motivation“.

Hinsichtlich Ersteinsteigern mit einer Lernbehinderung betonten einige Werkstätten, dass sie keinen vergleichbaren Kontakt zu den abgebenden Schulen hätten, wie bei den Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Behinderung. Zunehmend kommen lernbehinderte Schülerinnen und Schüler als Grenzfälle aus der Förderschule geistige Entwicklung in die WfbM. Dieser Tatbestand wurde aus allen Bundesländern berichtet, besonders hervorgehoben haben dieses Problem die Werkstätten und Schulen aus Niedersachsen.

Die Sonderschule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung ist bei Eltern aus der Mittelschicht eher negativ besetzt. Wenn sie keine integrative Beschulung für ihr Kind finden, erscheint ihnen häufig die Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen als das „kleinere Übel“. Angesichts der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit und fehlender attraktiver Fördermaßnahmen seitens der Agentur für Arbeit erscheint diesen Eltern die Werkstatt für behinderte Menschen als die bessere Alternative und sie schulen ihre Kinder vor dem letzten Schuljahr um, in die Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, da hier die nachschulische Aufnahme in eine WfbM unhinterfragt ist. In Niedersachsen hat dieser Prozess zahlenmäßig einen Umfang angenommen, der die Zuordnung der Lehrkräfte zu den beiden Förderschultypen problematisch werden lässt: In den Abschlussklassen der Förderschule lernen zu wenige Schüler pro Lehrer und umgekehrt sind es in den Förderschulklassen geistige Entwicklung zu viele.

Wie ein Schulleiter aus Niedersachsen betonte, ist diese für die betroffenen Schulen durchaus dramatische Situation über den niedersächsischen Kultusminister bereits Gegenstand einer Kultusministerkonferenz gewesen.

Dass der geschilderte Prozess – Umschulung, Aufnahme in die WfbM – erfolgreich für die Schülerinnen und Schüler und für ihre Angehörigen verläuft, fußt vor allem auf folgendem Sachverhalt: Bundesweit hat sich bei den Standortanalysen ein Automatismus herauskristallisiert, dessen Beteiligte die Lehrerinnen und Lehrer an der Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, die regional zuständigen Berufsberaterinnen und Berufsberater der Arbeitsagenturen und die mit Aufnahmen befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der begleitenden Dienste der Werkstätten sind (vgl. dazu ausführlicher das Kapitel über „Arbeits- und Berufsorientierung in der Schulzeit“ und Szenario 1). Mehr oder minder hat dieser Automatismus zur Folge, dass Absolventen der Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung regelmäßig Aufnahme in die zuständige WfbM finden. Der Kontakt zwischen den Akteuren besteht oft jahrelang, ist verlässlich und vertrauensvoll und praxisbewährt. Berufsberaterinnen und Berufsberater und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der begleitenden Dienste kennen die Schulen und umgekehrt die Schulen die Werkstätten. Den sonderpädagogischen Gutachten der Schule wird von Seiten der Arbeitsagenturen vertraut und für Absolventen der Förderschulen für geistige Entwicklung wird in der Regel kein gesondertes medizinisches und psycho-

logisches Gutachten seitens der Arbeitsagenturen erstellt. Das hat zur Folge, dass auch die umgeschulten lernbehinderten Schülerinnen und Schüler ohne Hürden durch den Fachausschuss Aufnahme in der Werkstatt finden. Anders bei lernbehinderten Quereinsteigern: Hier betonten die befragten Werkstätten, dass der zuständige Sozialhilfeträger zunehmend neben dem Gutachten der Arbeitsagentur eigene Gutachten einfordert. Auch das häufig geäußerte Vorurteil, Werkstätten hätten ein besonderes Interesse an der Aufnahme lernbehinderter Menschen, da diese eine höhere Arbeitsproduktivität hätten (als Menschen mit einer geistigen Behinderung), kann so nicht aufrecht erhalten bleiben. So konstatierte eine Werkstatt: „(...) die Agentur für Arbeit ist schnell dabei, Lernbehinderte an die Werkstatt zu geben. Wenn die Werkstatt ‚klassische Lernbehinderung‘ feststellt, gibt sie den Fall an die Arbeitsagentur zurück, mit der Fragestellung, was außerdem an Maßnahmen probiert wurde“. Der besondere Hilfebedarf lernbehinderter Menschen, besonders wenn die Lernbehinderung in Kombination mit zusätzlichen außerordentlichen Verhaltensauffälligkeiten einhergeht, überfordert viele Werkstätten: „Diese sind so von der Rolle, dass sie nicht einzugliedern sind, riskieren eine dicke Lippe und versetzen die gesamte Gruppe in Angst und Schrecken“ (W).

Eine Werkstatt aus einem anderen Bundesland führte hierzu aus: Sie verursachen erhebliche disziplinarische Probleme, „(...) indem sie eine Aggressivität eingebracht haben, die wir bis dahin eher nicht so in der Werkstatt hatten“. Wichtig ist hier festzustellen, dass die besonderen Verhaltensauffälligkeiten bei den lernbehinderten Quereinsteigern genannt wurden und nicht bei den o.a. Umschülern (vgl. dazu auch den Abschnitt „Die Quereinsteiger als ‚schwierige‘ Klientel“).

Insgesamt lassen sich durch die Standortanalysen aus der Perspektive der Werkstätten drei Aufnahmeszenarien herauskristallisieren:

Lernbehinderte Schülerinnen und Schüler, die direkt im Anschluss aus der Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen in einer WfbM Aufnahme finden. Dies sind eher Einzelfälle (häufig Grenzfälle zu einer geistigen Behinderung), deren Aufnahmeverfahren im Fachausschuss in letzter Zeit die besondere Aufmerksamkeit des beteiligten Sozialhilfeträgers gefunden hat.

Umschülerinnen und Umschüler, die von der Förderschule Lernen in die Förderschule für geistige Entwicklung umgeschult werden und in die WfbM übergeleitet werden. Diese „rutschen“ quasi durch, d.h. sie werden im Fachausschuss nicht besonders behandelt.

Quereinsteiger mit einer Lernbehinderung. Diese kommen in der Regel nach einer Maßnahmekarriere – erfolgreich oder abgebrochen – aufgrund von im Anschluss daran fehlenden Alternativen.

Diese Gruppe stellt den größeren Teil der lernbehinderten Werkstattmitarbeiter/-innen, was ja auch die statistischen Analysen gezeigt haben. Der mehr oder minder an allen Standorten festgestellte Zusammenhang zwischen Lernbehinderung und zusätzlicher Verhaltensauffälligkeit trifft in besonderer Weise auf diese Gruppe zu. Gerade die Folgeprobleme aufgrund der Verhaltensauffälligkeiten sind es, die manchen Sozialhilfeträger dann doch zu einer Kostenübernahme für den Arbeitsbereich der WfbM für die jeweilige Person bewegen; wiederum aufgrund fehlender Alternativen.

Ein vergleichbarer Automatismus zwischen Werkstatt, Arbeitsagentur und Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen, scheint es nicht zu geben, im Gegenteil kamen aus verschiedenen Werkstätten Äußerungen wie diese:

„Zu den abgebenden Schulen bestehen noch wenig Kontakte und die Personen, die nicht zum klassischen Klientel der Werkstatt gehören, münden unvorbereitet in der Werkstatt. Aufgrund der unzureichenden Kontakte zu den Schulen liegen in der Werkstatt vor Aufnahme kaum Informationen zu diesen Personen vor, was die Integration in die Werkstatt ebenfalls erschwert.“

5.2 Schule

An vielen Standorten gab es Berichte aus Schulen, dass aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation zwischen den Absolventen der unterschiedlichen Schultypen ein verstärkter Verdrängungsprozess stattfindet: „Die Hauptschule und die Förderschule für Lernbehinderte haben in den letzten Jahren große Probleme, ihre Entlass-Schüler unterzubringen und dadurch bestehen für geistig behinderte Schüler noch weniger Möglichkeiten, weil der Arbeitsmarkt zuerst auf die anderen zugreift.“

Ebenfalls bestätigten sie den schon von den Werkstätten benannten Trend, dass lernbehinderte Schülerinnen und Schüler verstärkt in Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung aufgenommen werden. Als Ursache wurden auch hier die Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten seitens der lernbehinderten Schülerinnen und Schüler genannt. „Rein lernbehinderte Schüler haben kaum eine Chance in der Lernbehindertenschule.“ (S)

An den Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung führt dieser Trend zu einem veränderten Leistungsniveau der Schülerinnen und Schüler: „Die Leistungsstärke an unserer Schule nimmt zu. Wir sind keine Schule für geistig Behinderte mehr, sondern eine Förderschule“.

An manchen Schulen wurde die Befürchtung geäußert, dass sie für ihre durchschnittlich geistig behinderten Schülerinnen und Schüler nicht mehr ausreichend Werkstattplätze finden, „(...) da die geistig behinderten Schüler von den Schülern der allgemeinen Förderschulen weggedrängt werden, deren Schüler eine bessere Leistung erbringen. Oft werden die Schüler von ihren Lehrern schlechter beurteilt, damit sie überhaupt die Aufnahme in die WfbM bewilligt bekommen. Jugendlichen, die ‚zu gut‘ oder zu vielversprechend beurteilt werden, werden keine Alternativen gezeigt. Die Folge ist fast immer sozialer Abstieg und Hartz IV. Und dies alles nur, um Kosten zu senken“.

An manchen Standorten kam es aber durchaus auch zu widersprüchlichen Aussagen seitens der Schulen. So wurde in einem Fall betont, dass nur ganz wenige Schülerinnen und Schüler von der Förderschule Lernbehinderung in die WfbM gehen (hohe Hemmschwelle bei Eltern: schon die Förderschule ist Stigma). Am gleichen Standort wurde von einer weiteren Schule mit dem Förderbereich Lernbehinderung dagegen festgestellt: ca. 70 % der Schülerinnen und Schüler kommen in die WfbM. „Sie sind ein gern gesehenes Klientel in der WfbM. Damit die WfbM Gewinn erzielt, braucht sie Arbeitskräfte, die Arbeiten erledigen können, die einen höheren Anspruch haben. Und dafür sind unsere Förderschüler relativ gut.“

Der von den niedersächsischen Werkstätten hervorgehobene Verdrängungswettbewerb der LB- und GB-Schülerinnen und -Schüler wurde von allen der an niedersächsischen Standorten befragten Schulen bestätigt: „Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen geben ihre Schüler an GB-Schulen ab, weil sie dann glauben, einen Rechtsanspruch auf eine Ausbildung/ Berufsbildungsbereich zu haben; denn mit dem Verlassen der GB-Schulen verlieren die Schüler ihren Behindertenstatus“.

5.3 Agentur für Arbeit

An den meisten Standorten (sieben Nennungen) wurde von Seiten der Berufsberaterinnen und Berufsberater der Arbeitsagenturen betont, dass LB-Schülerinnen und -Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf nicht automatisch „Reha-Fälle“ sind und eine Werkstattempfehlung in der Regel erst nach Einholung eines psychologischen und medizinischen Gutachtens erfolgt

(A). Gleichzeitig wurde aber auch hervorgehoben, dass die Klientel der Lernbehinderten sich zunehmend verändert und zusätzliche Beeinträchtigungen als vermittlungshemmende Merkmale zu der Lernbehinderung hinzukommen.

„Lernbehinderung und Sekundärbeeinträchtigungen führen zu großen Problemen, so dass die WfbM als notwendig erscheint; Lernbehinderte sind in Werkstätten aber eher die Ausnahme, erst nach gescheiterter BvB.“ (A) Drastischer formulierte es ein Berufsberater an einem anderen Standort: „Früher gab es viel, viel mehr „normale“ Schulabgänger, d.h. wo eine Behinderung vorlag, aber das soziale Umfeld stimmte. Es gibt heute kaum noch „normale“ Lernbehinderte; sie bringen einen Haufen an anderen Problemen mit.“

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater bestätigen auch die o.a. Aussagen, dass leistungsschwächere LB-Schülerinnen und -Schüler von ihren Eltern auf GB-Schulen geschickt werden, um die WfbM-Fähigkeit zu erhalten.

Wegen der Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten bei lernbehinderten Jugendlichen kommt es bei den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Arbeitsagenturen zu notwendigen Kooperationen mit Jugendämtern, da zunehmend Jugendliche aus KJHG-Einrichtungen in die Werkstätten drängen (A). Die überwiegende Zahl der Schülerinnen und Schüler mit einer Lernbehinderung kommt nach der Schule in eine BvB der Agentur für Arbeit. Von dort kommen dann aber auch die Signale: „Der Teilnehmer hat abgebaut, wird immer schlechter, warum auch immer“.

Am gleichen Standort führte das zu einer widersprüchlichen Situation: „Im Moment gibt es mehr betriebliche Ausbildungsplätze für Schwerbehinderte als schwerbehinderte Bewerber. Es bleiben Plätze unbesetzt, weil Schülerinnen und Schüler mit LB keine betriebliche Ausbildung machen können“.

Deutlich ist bei den Standortanalysen geworden, dass es auch aus der Perspektive der Berufsberaterinnen und Berufsberater der Arbeitsagenturen für lernbehinderte Menschen im Falle ihres Scheiterns in traditionellen Maßnahmen zu diesen bislang keine anderen Alternativen gibt als die WfbM. So forderten einige Berufsberaterinnen und Berufsberater, dass das Konzept der Integrationsfirmen nach § 132 des SGB IX auf Lernbehinderte ausgeweitet werden müsse. Andere wiesen darauf hin, dass eine Ablehnung der Kostenübernahme seitens der Sozialhilfeträger die betroffenen Menschen in eine wachsende Randgruppe drängt, mit noch nicht absehbaren Folgen: „Der Bezirk (im Bundesland) wirft der AfA mitunter vor, Teilnehmer eingliedern zu wollen, die dort nicht hingehören.“ Dies wird vehement zurückgewiesen, „(...) dennoch ist die Folge mitunter, dass es keine Übernahme in den Arbeitsbereich gibt. Für die Betroffenen ist das eine ganz schwierige Sache.“

5.4 Fazit

An fast allen Standorten der Fallstudien ist sowohl von den Werkstattmitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von den Lehrkräften der abgebenden Schulen und den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agenturen für Arbeit übereinstimmend auf die Veränderung der Klientelgruppe „lernbehinderte junge Menschen“ hingewiesen worden. Lernbehinderung ist zunehmend mit Verhaltensauffälligkeiten gepaart, deren Auswirkungen sich im Kontext sozialen Alltagshandelns widerspiegeln. Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, die mit ihrem Unterstützungsangebot auf Menschen mit einer „klassischen Lernbehinderung“ zielen, greifen nicht mehr. Aufgrund eines Verdrängungswettbewerbs „nach unten“ drängen lernbehinderte Menschen in Maßnahmestrukturen, die von ihrem Unterstützungsangebot eher auf Menschen mit einer geistigen Behinderung zugeschnitten sind. Über die Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung,

nach abgebrochenen beruflichen Eingliederungsmaßnahmen oder Langzeitarbeitslosigkeit, kommt dieser Personenkreis zunehmend in WfbM. Es ist anzunehmen, dass sich verfestigende Verhaltensauffälligkeiten mittelfristig dem Symptomkreis seelischer Behinderungen zugeordnet werden. Vor diesem Hintergrund ist es wahrscheinlich, dass sich ein Teil dieser Klientelgruppe auch bei der wachsenden Zahl von seelisch behinderten Menschen in Werkstätten wiederfindet. Von Seiten der Werkstätten wird dieser Trend kritisch gewürdigt: Dem scheinbaren Gewinn an leistungsstärkeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen häufig aufwändige Integrationsbemühungen für diesen Personenkreis im Werkstattalltag gegenüber.

Die WfbM scheint für diesen Personenkreis der Lernbehinderten mit zusätzlichen Verhaltensauffälligkeiten nicht der adäquate Ort für eine berufliche Eingliederung zu sein. Es ist zu fragen, inwieweit Maßnahmestrukturen, die in den „Beispielen guter Praxis“ für die Überleitung in den ersten Arbeitsmarkt beschrieben sind, nicht auch für den Personenkreis der lernbehinderten Menschen übertragen werden können. Von mehreren Berufsberater/-innen ist in diesem Zusammenhang gefordert worden, das Modell der Integrationsprojekte im SGB IX für diesen Personenkreis auszuweiten. Sinnvoll erscheint uns auch, das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ ebenfalls für diesen Personenkreis zugänglich zu machen. Eine weitere Handlungsform muss in der Schule ansetzen und den schulischen Verdrängungswettbewerb verhindern helfen. Hierzu müssten Konzepte der schulischen Alltagsbegleitung für die Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen entwickelt werden. In diesen müssten Konzepte der Berufswegeplanung mit sozialpädagogischen Stützmaßnahmen zusammen fließen.

Einen weiteren Aspekt stellt die Trennung der Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung von den allgemeinen Förderschulen dar. Unabhängig von der Diskussion um integrative Beschulung ist bei den Standortanalysen deutlich geworden, dass die Förder-Sonderschulen bei den betroffenen Schülerinnen und Schülern und ihren Angehörigen zum einen unterschiedliche Stigmatisierungsgrade haben, zum anderen hinsichtlich einer sozialen Integration unterschiedliche Optionen:

Die Schule für Lernbehinderte stigmatisiert weniger, die Schule für geistig Behinderte verspricht stabile soziale Verhältnisse als künftige(r) Werkstattmitarbeiter/-in. Diese Differenzen können nur mittel- bis langfristig aufgehoben werden, da hierzu Veränderungen des Schulsystems notwendig wären. Nichtsdestotrotz müssen hier Veränderungen stattfinden, um das Dilemma in den Zugangswegen in die Werkstatt für behinderte Menschen abubrechen. Vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Zielsetzung, möglichst vielen Menschen mit Behinderung einen ortsüblichen oder tariflich üblichen Arbeitsplatz zu ermöglichen, wären Bestrebungen, die WfbM bezüglich des Hilfebedarfs lernbehinderter Menschen anzupassen, kontraproduktiv. Förderlicher in diesem Zusammenhang wäre eine Entwicklung der Werkstätten selber hin zum ersten Arbeitsmarkt. Zum einen durch ein Netz von Integrationsfirmen um die WfbM und zum anderen durch die Umwandlung von finanziell sich tragenden Produktionszweigen in Integrationsabteilungen der Werkstatt. Hierzu müssten allerdings durch die Gesetzgebung im SGB IX die Weichen entsprechend gestellt werden.

6 Quereinsteiger

Manfred Gehrmann

6.1 Quantitatives

Die Tabellen über die „Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und Zugangsart“ (Teil A, Kap.4.4.4) erhärten zwei bereits in der Studie von con_sens (Hartmann & Hammerschick 2003) festgestellte aber nicht hinreichend gewürdigte wichtige Trends: die wachsende quantitative Bedeutung erstens der seelisch behinderten Menschen und zweitens der Quereinsteiger. Die Kombination von beidem gilt ebenfalls: Die Quereinsteiger sind mehrheitlich seelisch behindert und umgekehrt sind die meisten seelisch behinderten Zugänge Quereinsteiger. Der letztere Zusammenhang ist sogar noch stärker ausgeprägt: Nur etwa 5 % der seelisch behinderten Neuzugänge kamen direkt aus der Schule.

Erstens zeigt die Tabelle 47 über die primären Behinderungsarten, dass der Anteil der seelisch behinderten Menschen an den (Brutto-) Zugängen mehr als ein Drittel beträgt, in 2006 waren es 36,2 %. Laut con_sens (Hartmann & Hammerschick 2003, S. 34) betrug der Anteil im Jahr 2001 auch schon 34 %. Um zu einer Voraussage der weiteren Entwicklung der Netto-Zugänge (also abzüglich der Abgänge) von seelisch behinderten Menschen zu gelangen, legte con_sens aus Mangel an anderen, objektiven Parametern (ebd., S. 47) die diesbezüglichen Einschätzungen der Werkstätten für die Jahre 2001 bis 2006 zugrunde. Die WfbM rechneten für diesen Personenkreis mit einer hohen Fluktuation, „denn sowohl die Zu- als auch die Abgangskurve liegt über dem Nettozuwachs“ (S. 43). Die WfbM gingen „unter dem Strich“ für die kommenden Jahre von einem Rückgang des Nettozugangs aus, wenn auch von einem geringeren als bei den geistig Behinderten. Bei con_sens wunderte man sich zwar darüber, konnte jedoch die Gründe für diese Einschätzung nicht ausfindig machen: „Weshalb die Zugangszahl der seelisch behinderten Werkstattbeschäftigten in den nächsten Jahren sinkt, ist nicht bekannt. Die Analyse der von den Werkstätten prognostizierten Zugangszahlen konnte auch in den Interviews mit den Vertretern der Länder und Werkstätten nicht aufgeklärt werden.“ (S. 43) Hier liegt eine „black box“ vor, die nicht explizit als eine solche benannt wurde! Entgegen der Einschätzung der WfbM gelangten die Autoren zu der Schlussfolgerung: „Der Zugang in die Werkstätten wird künftig *stärker* von dem Personenkreis der seelisch behinderten Menschen beeinflusst“ (ebd.; unsere Hervorhebung). Man gelangte zu folgender Einschätzung: „Von dem gesamten Nettozugang der Jahre 2002 bis 2006 beträgt der Anteil des Personenkreises der seelisch behinderten Menschen 31 Prozent“ (ebd.). Der Einschätzung der Werkstätten traute con_sens für die eigene Hochrechnung der Entwicklung der Bestandszahlen der seelisch behinderten Menschen nicht ganz über den Weg, da sie unterhalb des für das Jahr 2001 festgestellten Nettozugangs lag. Daher nahmen die Autoren für die eigene Prognose einen „Zuschlag von fünf Prozent“ auf die von den WfbM prognostizierten Zahlen vor (S. 47). Laut der Tabelle bei con_sens auf S. 47 unten würde die Zahl der Nettozugänge an seelisch behinderten Werkstattbeschäftigten von 2001 bis 2012 von 2.434 auf 637 sinken, also auf ein gutes Viertel. Den Autoren war dabei selbst nicht ganz wohl, wie die folgende Passage zeigt: „Die Prognose für die seelisch behinderten Menschen stellt eine erste Schätzung dar, welche auf der Grundlage der Daten für das Jahr 2001 aufbaut. Auch die Daten der Werkstätten über die zu erwartenden Zu- und Abgänge in den Jahren 2002 bis 2006 können nur als erste Einschätzung dienen. Die realen Veränderungen der Zu- und Abgänge der Werkstattbeschäftigten in den kommenden Jahren müssen daher genau verfolgt werden. Gegebenenfalls ist eine An-

passung der hier vorgenommenen Prognose erforderlich“ (S. 47f.). Die Zahl der prognostizierten Nettozugänge kann leider nicht mit der bis 2006 eingetretenen Zahl verglichen werden, weil wir bei den Abgängen nicht nach Behinderungsarten differenziert haben. Auch so dürfte jedoch klar sein, dass es anstelle des prognostizierten Absinkens der Nettozugangszahlen von seelisch Behinderten in WfbM zu einem Anstieg gekommen ist.

Zweitens zeigt die Tabelle 47 in Teil A über die Zugangsarten, dass auch der Anteil der Quereinsteiger seit 2002 mehr als ein Drittel beträgt. Zusammen addiert ergeben die Kategorien BvB (7,3 %), andere Fördermaßnahme (3,8 %), außerbetriebliche Ausbildung (0,9 %), Arbeitslosigkeit (23,7 %), Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (2,3 %) und Integrationsprojekt (0,5 %) für das Jahr 2006 einen Anteil von 38,5 % (für das Jahr 2002: 37,6 %).⁶ Laut con_sens ergibt sich für das Jahr 2001 sogar ein Anteil der Quereinsteiger von 43,1 %, wenn man die Kategorien „aus Fördermaßnahmen“ (8,2 %), aus Integrationsprojekten (0,7 %), „ohne Beschäftigung“ (20,2 %) und „arbeitslos“ (14,0 %) aufaddiert. Bezogen auf das Fünftel der Personen, die bislang keine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt haben, schreiben die Autoren: „Im Rahmen der Interviews wurde von den Vertretern der Werkstätten ausgeführt, dass diese Werkstattbeschäftigten zum größten Teil bei den Eltern leben, von diesen betreut werden und nach der Schule keine Beschäftigung ausgeübt haben“ (Hartmann & Hammerschick 2003, S. 33). Dem lässt sich hinzufügen, dass ein Teil dieser Zugänge daraus resultiert, dass die Eltern die Betreuung nicht mehr leisten können, weil sie älter und schwächer geworden oder gestorben sind. Da der demographisch bedingte Alterungsprozesses der Gesellschaft auf Jahrzehnte hinaus feststeht, ist hier mit einem bleibenden Zugangsfaktor zu rechnen. Der Anteil der Schulabgänger war in 2006 mit 40,9 % nur unwesentlich höher als derjenige der Quereinsteiger, wie auch schon in den Jahren zuvor (laut con_sens, S. 33, waren es im Jahr 2001 36,6 %).

Unbefriedigend hoch ist in der Tabelle 43 (Teil A) mit 18 % der Anteil der Personen, deren vorheriger Status „Sonstiges/ unbekannt“ ist (bei con_sens, S. 33, war er im Jahr 2001 mit 17,4 % ähnlich hoch). Dass unter den Personen mit unbekanntem Vorstatus vor allem Quereinsteiger sind, ist weitaus wahrscheinlicher, als dass sich darunter noch mehr Schulabgänger verbergen. Angesichts der eingeübten Kooperation der am Übergang von der Schule in die Werkstatt beteiligten Institutionen gibt es keinen Grund dafür, warum Zugänge dieser Art als „unbekannt“ klassifiziert werden müssten. Setzt man den Anteil der Quereinsteiger bei einem guten Drittel an, so ist dies wohl nur der unterste Sockel; die Hälfte dürfte eher zutreffend sein. Mit mehr als einem Viertel (26,6 %) war bei den seelisch Behinderten der Anteil der Personen mit unbekanntem vorherigen Status besonders hoch (Teil A, Tabelle 49). Laut con_sens (S. 34) war bereits 2001 bei den Zugängen mit einer seelischen Behinderung der vorherige Status mit gut einem Viertel (25,3 %) überdurchschnittlich häufig unbekannt. Weit mehr als die Hälfte von ihnen (58,6 %) hockte vorher zu Hause, im Vergleich zu einem guten Fünftel (21 %) der geistig Behinderten. Ein knappes Drittel der seelisch behinderten Zugänge (32,5 %) war vorher „ohne Beschäftigung“, ein gutes Viertel (26,1 %) „arbeitslos“. Unsere Tabelle 49 über die Korrelation der Zugangsarten mit der vorrangigen Behinderungsart (Teil A) zeigt, dass im Jahr 2006 mit 66,4 % zwei Drittel der seelisch behinderten Zugänge Quereinsteiger waren. Mit 49,3 % kamen fast die Hälfte aus der Arbeitslosigkeit in die WfbM (also weniger als laut con_sens noch im Jahr 2001 mit 58,6 %). 5,6 % kamen aus einer BvB, 5,7 % aus einer anderen Fördermaßnahme, 1,4 % aus einer außerbetrieblichen Ausbildung und 3,3 % aus einer Beschäftigung auf

6 Rückkehrer nach Integrationsversuch und Zugänge aus Tagesförderstätten wurden hier nicht mitgezählt.

dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Nur 0,6 % der neu aufgenommenen Personen mit seelischer Behinderung waren vorher in einem Integrationsprojekt.

Von den seelisch behinderten Zugängen kamen mit nur 3,7 % mit weitem Abstand die wenigsten Personen direkt aus der Schule in die Werkstatt. Der Anteil der als „geistig behindert“ Klassifizierten an den Zugängen des Jahres 2006 betrug mit 49,8 % knapp die Hälfte. Von diesen 5.387 Personen kamen 66,8 % aus der Schule, 10,5 % aus Arbeitslosigkeit und 6,6 % aus BvB. Laut con_sens kamen im Jahr 2001 nur 55,4 % der geistig behinderten Neuaufnahmen direkt aus der Schule (Hartmann & Hammerschick 2003, S. 34). Diese 55 Prozent wurden auch der Hochrechnung für die zu erwartenden Zugänge der geistig behinderter Personen zugrundegelegt (ebd., S. 44). Insofern dieser Faktor zu niedrig war, könnte hier eine (weitere) Fehlerquelle der con_sens-Prognose liegen. Von den 2006 in die WfbM aufgenommenen Schulabgängern kamen 94,4 % aus einer Förder- bzw. Sonderschule und 5,6 % aus einer Regelschule (letzte waren demnach in Integrationsklassen). Die 97 im Jahr 2006 aufgenommenen Sinnesbehinderten kamen zu 47,4 % aus einer Schule. Die 720 aufgenommen Lernbehinderten kamen zu einem Drittel (33,9 %) aus der Schule und zu einem guten Viertel (26,7 %) aus BvB, 17,2 % kamen aus der Arbeitslosigkeit. Die im Jahr 2006 aufgenommenen 253 Schwerstmehrfachbehinderten kamen zu knapp zwei Drittel (64,4 %) aus einer Schule.

Ein knappes Achtel (12 %) der Werkstatt-Zugänge des Jahres 2006 lässt sich unter der Kategorie „Maßnahmekarriere“ zusammenfassen, und zwar BvB 7,3 %, andere Fördermaßnahmen 3,8 % und außerbetriebliche Ausbildung 0,9 %. Das wäre ein signifikanter Anstieg seit 2001, wenn man die 8,2 % zugrundelegt, die laut con_sens (S. 33) in diesem Jahr „aus Fördermaßnahmen“ in die WfbM kamen.

Legt man die auf der letzten Seite verwendete Definition der Quereinsteiger zugrunde (also ohne Rückkehrer und aus Tagesförderstätten kommenden) und wendet sie an auf die Tabelle 46 (Teil A), dann stieg die absolute Zahl der Quereinsteiger von 3.676 im Jahr 2002 auf 4.448 im Jahr 2006. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der aufgenommenen Schulabgänger von 4.014 auf 4.727, womit sie durchgängig die größere Gruppe von beiden wäre. Von 2002 bis 2006 stieg aber auch die Zahl der Zugänge mit unbekannter Herkunft von 1.893 auf 2.088. Folgt man der auf der letzten Seite angestellten Überlegung, dass es keinen Grund dafür gibt, warum Schulabgänger „unbekannt“ sein sollten, dann wäre wiederum über den gesamten Zeitraum die Gruppe der Quereinsteiger die größere im Vergleich zu den Schulabgängern gewesen. Jedenfalls hat es einen Anstieg der absoluten Zahlen der Quereinsteiger gegeben, der auch von den an den Standorten befragten Experten mehrheitlich, wenn auch nicht durchgehend, so wahrgenommen wurde. Von 23 Standorten wurde nur an einem (W) die Einschätzung geäußert, dass Quereinsteiger seltener geworden seien. An neun Standorten wurde eher Stabilität gesehen, wobei in zwei Fällen dahingehend differenziert wurde, es habe in der Vergangenheit eine Zunahme gegeben, in den letzten Jahren aber sei die Zahl der Quereinsteiger jedoch konstant. An 13 Standorten wurde eine Zunahme der Quereinsteiger bestätigt.

6.2 Informationen aus den Standort-Interviews

In der folgenden Auswertung der Standort-Interviews zu diesem Querschnittsthema werden zunächst nur diejenigen Äußerungen ausgewertet, die sich auf die Behinderungsarten der Quereinsteiger und/ oder auf deren vorangegangenen Status beziehen. Sie zeigen in quantitativer Hinsicht insbesondere zwei Trends: Sie bestätigen zum einen, dass die Quereinsteiger überwiegend seelisch behindert sind und zeigen zum anderen, dass ihr häufigster vorange-

gangener Status die Arbeitslosigkeit ist. In weniger als einem Drittel der (134) Äußerungen zu diesen beiden Aspekten des Themas Quereinsteiger wurden Angaben über die jeweilige Behinderungsart gemacht, meistens wurde nur über die Herkunftswege bzw. den Vorstatus berichtet. Im Folgenden werden zunächst die (36) Äußerungen über die Behinderungsarten der Quereinsteiger zusammenfassend dargestellt und dann diejenigen (98) darüber, wo sie herkamen. Eine „fein säuberliche Trennung“ wäre dabei jedoch künstlich, bei der Auswahl der Zitate wurde denjenigen der Vorzug gegeben, die sich auf beide Aspekte beziehen.

6.2.1 Die Behinderungsarten der Quereinsteiger

Seelisch behinderte Menschen dominieren unter den Quereinsteigern mit 23 Nennungen gegenüber 13, die auf die Restkategorie „anderer Behinderungen“ entfallen. Letztere waren in der Reihenfolge der Häufigkeit: sechsmal Körperbehinderte (Verunfallte bzw. Erkrankte oder Absolventen der medizinischen Reha), jeweils drei Lern- und geistig Behinderte und einmal wurde eine Mehrfachbehinderung genannt.

6.2.1.1 Seelische Behinderung

In den folgenden Zitaten ist zunächst (zumindest explizit) ausschließlich von seelischer bzw. psychischer Behinderung die Rede. An einigen Standorten wurde formuliert, die Quereinsteiger seien „überwiegend“ oder „vorwiegend“ psychisch behindert. Von einer Arbeitsagentur wurde gesagt: „Psychisch Behinderte bilden den Schwerpunkt seit mehreren Jahren.“ In diesen Äußerungen wird nur implizit mit erwähnt, dass unter den Quereinsteigern mitunter auch andere Behinderungsarten als psychische vorkommen. Nur teilweise wurden diese anderen Behinderungsarten mit aufgezählt. Von zwei WfbM wurden drastische Erhöhungen der Zahl der seelisch behinderten Quereinsteiger berichtet: eine Verdoppelung in den letzten elf Jahren und eine Verdreifachung von 2000 bis 2007.

Das folgende Zitat aus einer Werkstatt verweist auf eine Ursache: „Es gibt zu wenig Angebote für seelisch Behinderte.“ An einem anderen Standort war dies besonders ausgeprägt der Fall. Der Werkstattleiter berichtete dazu:

„Ja, die letzten vier – fünf Jahre relativ konstant, aber wenn man es dann weiter zurück anguckt, hat es sich schon verschoben. Also, als wir begonnen haben, das waren traditionelle Lebenshilfe-Einrichtungen (...). Also wir haben zu Anfang, ich kenn' jetzt nicht die ganz genauen Daten, also so grob eingeschätzt, mindestens 95 % der Beschäftigten waren geistig behinderte Menschen, und heute sind wir bei etwa 70 % und es verschiebt sich weiter. Also das Wachstum, ich denk' bei geistig Behinderten haben wir noch ein leichtes Wachstum, aber im Wesentlichen sind es die Quereinsteiger, die diese drei Prozent ausmachen oder zwei Prozent so was. Äh, ich denk, das ist einfach der Situation geschuldet, (...)“

Es folgt ein Bericht über die regionalspezifischen Gründe für den hohen Anteil an psychisch Kranken. An einem Standort ging eine Einrichtung für psychisch kranke Menschen in Konkurs, wurde dann der Werkstatt übergeben und in eine spezialisierte Werkstatt umgewandelt. An einem anderen Standort gibt es eine Landesklinik für psychisch Kranke, in der viele Entlassene nicht in ihren Heimatkreis zurückkehren wollen, weil ihre dortigen sozialen Bezüge nicht mehr bestehen.

„(...) also, die Menschen, die auf uns zukommen, die haben ja schon eine Karriere hinter sich? Und die haben sich eigentlich sozialisiert in der jetzigen regionalen Umgebung und dadurch haben wir in (Ort) immer noch einen relativ hohen Anteil an Zunahme von psychisch behinderten Menschen.“

Ein Teil dieser psychisch Behinderten ist nach Ansicht dieses Befragten fehlplatziert, wenn andere Modelle existierten: „Das volle Schutzprogramm ist nicht nötig“.

Im folgenden Zitat eines Werkstatt-Vertreters werden die Gründe nicht regionalspezifisch gesehen: „Es gibt auch mehr psychisch kranke Menschen, was vielleicht durch die Veränderung der Versorgungsstrukturen dieser Personengruppe begründbar ist. Die Werkstatt musste auf diesen Zuwachs reagieren, so dass in ihrem Rahmen seit elf Jahren eine ausgegliederte Einrichtung speziell für Menschen mit psychischer Behinderung funktioniert. In der Zeit ist die Zahl dieser Teilnehmer auf das Doppelte angewachsen. Diese Zunahme ist bedingt durch die allgemeine Zunahme der psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft.“

Die folgenden Zitate erläutern den vorangegangenen Status mit:

„Aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt kommen überwiegend psychisch Behinderte“ (W). Das folgende Zitat eines Arbeitsagentur-Vertreters verweist auf den Punkt, dass es für behinderte Menschen zu wenig geeignete Arbeitsplätze gibt:

„Es gibt vermehrt Quereinsteiger aufgrund der psychischen Beeinträchtigung. Ursache: Die Arbeitsagentur denkt, dass die Arbeitswelt dies mit sich bringt: durchgehender Leistungsdruck, d.h. es gibt keine Ruhephasen im Arbeitsalltag mehr, es gibt auch in einem Unternehmen keine Arbeitsplätze mehr, die für beeinträchtigte Personen (weder mit körperlichen noch mit psychischen Einschränkungen) und damit kommen viele an ihre Leistungsgrenzen und irgendwann geht es dann nicht mehr.“

Umgekehrt wurde auch das Fehlen von Arbeit als Ursache benannt: „Da gibt es schon einige Fälle, überwiegend psychisch Behinderte, die überfordert sind, die Arbeitslosigkeit nicht aushalten und dann so krank werden.“ (A)

In den beiden folgenden Zitaten werden Änderungen im Kreis der aufgenommenen seelisch behinderten Menschen angesprochen:

„Über die Gründe, dass es zu einem vermehrten Anstieg der Quereinsteiger gekommen ist, lässt sich nur spekulieren: einerseits durch die Dichte am Arbeitsmarkt, wenn z.B. Menschen nach 20 Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren, andererseits hat sich der Personenkreis erweitert; früher waren es hauptsächlich Menschen, die an Schizophrenie erkrankt sind, heute sind es eher junge Menschen mit vielen Diagnosen oder Menschen mit Persönlichkeitsstörungen.“ (W)

„Im Bereich für psychisch Behinderte findet man meist nur Quereinsteiger. Die Tendenz ist aber auch diese, dass die psychisch behinderten Mitarbeiter immer jünger werden. Fälle der psychisch Erkrankten, die aus einem ganz normalen Leben aufgrund ihrer Erkrankung in der Werkstatt landen, sind selten. Meist sind es Leute die eine Karriere in verschiedenen Institutionen hinter sich haben. Bei den psychisch Kranken geht es weniger um die Beschäftigung an sich als darum, eine Lebensorientierung und Tagesstruktur zu erreichen.“ (W)

Das folgende Zitat verweist auf den möglichen Zusammenhang mit einem schwierigen sozialen Umfeld: „(...) Verwaarloste mit psychischen Folgeerscheinungen“ (W).

6.2.1.2 Sucht- und Drogenproblematik

Die Problematik von Sucht und Drogen ist zwar nicht identisch mit einer psychischen Behinderung, aber meist wurde im Zusammenhang mit der Werkstattaufnahme von Quereinsteigern beides in einem Atemzug genannt, wie in den beiden folgenden Beispielen: „Es sind in der Regel seelisch behinderte Menschen und/ oder Suchterkrankte.“ (W) „Es gibt auch eine völlig neue Gruppe in der Werkstatt von jungen Leuten, die durch Drogen Psychosen bekommen haben“. (W) Die beiden folgenden weisen darauf hin, dass Alkohol unter den Drogen am häufigsten im Spiel ist:

„Bei Quereinsteigern handelt es sich oft um ältere Personen mit Berufserfahrung, die wegen Alkoholproblemen, nach Unfällen und aufgrund von Krankheiten, besonders psychischen Erkrankungen, an die Arbeitsagentur vermittelt werden. Nach Einschätzung der Agentur für Arbeit haben die Quereinsteiger nicht den Wunsch auf Wiedereingliederung. In den letzten Jahren wurden vermehrt Quereinsteiger mit (einer) psychischen Behinderung in die WfbM aufgenommen. Dennoch ist für sie der Zugang in die WfbM schwieriger, denn ihre psychische Behinderung wird schwerer anerkannt und vor Aufnahme in die WfbM muss ein negativer, d.h. sauberer Drogentest vorliegen, sowie eine medizinische Reha-Maßnahme gelaufen sein.“ (A)

„Quereinsteiger gibt es überwiegend in der Werkstatt für Menschen mit psychischer Behinderung; dort gibt es fast nur Quereinsteiger und selten jemanden, der direkt von der Schule kommt. 70 % der Quereinsteiger haben eine Schizophrenie. Danach folgen die Quereinsteiger mit einer Persönlichkeitsstörung und ein gewisser Prozentteil der Quereinsteiger kommt in die WfbM aufgrund von Drogen- und Alkoholmissbrauch; einhergehend mit hirnorganischen Veränderungen. Es gibt nur wenige Quereinsteiger, die aufgrund einer Schädel-Hirnverletzung in die Werkstatt für Menschen mit psychischer Erkrankung kommen; die Auswirkung ihrer Verletzung entscheidet darüber, in welche WfbM, d.h. welchen Standort der Betroffene kommt.“ (W)

6.2.1.3 Andere Behinderungsarten

Die in den beiden vorangegangenen Zitaten bereits mit thematisierten *Körperbehinderten* bilden die am zweithäufigsten genannte Behinderungsart der Quereinsteiger. Laut der Tabelle 49 (Teil A) kamen von den im Jahr 2006 aufgenommenen 475 Körperbehinderten 42,1 % aus der Schule und 40,9 % waren Quereinsteiger (bei 15,2 % war der Vorstatus unbekannt). Im einzelnen kamen 21,5 % aus Arbeitslosigkeit, 6,9 % aus BvB, 5,3 % aus einer anderen Fördermaßnahme, 1,9 % aus einer außerbetrieblichen Ausbildung, 4,3 % waren zuvor in einem herkömmlichen Betrieb beschäftigt und 1,1 % kamen aus einem Integrationsprojekt. In den beiden folgenden Zitaten werden ebenfalls unter anderem Körperbehinderte genannt:

„Eine weitere (dritte) Gruppe stellen die Menschen dar, die aufgrund einer Erkrankung (Schlaganfälle, Behinderungen durch Gehirntumore, psychische Erkrankungen) in die WfbM kommen. Diese Menschen stammen aus allen sozialen Schichten.“ (W)

„In den letzten Jahren wurden vermehrt Quereinsteiger in die WfbM aufgenommen. Es handelt sich dabei nicht nur um LB/ GB-Grenzfälle, sondern es gibt darunter mehr Personen mit Hirn-Schädel-Traumata, Schlaganfällen und ähnlichen Krankheiten, welche für diese Menschen die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt unmöglich machen.“ (W)

In den folgenden zwei Zitaten geht es ebenfalls um die bereits im letzten Zitat mit erwähnten *Lernbehinderten* als Quereinsteiger:

„Im Weiteren sind es Abgänger der Förderschulen LB, die bei allen Maßnahmen zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gescheitert sind und im Endeffekt in die Werkstatt kommen (...). In diesen Fällen kommt oft der Betreuer zu uns. Seltener rufen die Eltern an und möchten ihr Kind in einer Werkstatt unterbringen.“ (W)

Das folgende Zitat verweist auf das Querschnittsthema Fachausschuss, und zwar auf das Problem, dort die Aufnahme von Lernbehinderten zu begründen und durchzusetzen:

„Wo wir Schwierigkeiten haben, bei den Kommunalen Trägern zu argumentieren, wenn es Lernbehinderte sind ... schwervermittelbare, die vielleicht sehr gut draußen arbeiten könnten, bei denen man sich vielleicht nicht so viel bemüht hat, müssen wir sehr gut begründen müssen, der dann hier präsentiert wird als Werkstattmitarbeiter ... das sind stark massiv Lernbehinderte, wo wir in der Regel auch schon alles andere probiert haben ... eine weitere Arbeitstätigkeit ohne Unterstützung auch nicht möglich ist ... das ist dann für den Anschlusskostenträger schon schwer, das zu glauben, dass da wirklich alles versucht wurde ... für jemanden von der G-Schule oder mit Schwerbehindertenausweis, da geht das einfach leichter durch. Das sind schon die, die uns am meisten Arbeit machen und mit Mühe und Not begründen, lückenlos und nachvollziehbar begründen müssen ... das sind dann so Quereinsteiger, die Verwaltungsarbeit wird da höher.“ (A)

Obwohl Lernbehinderte in den Standortinterviews seltener als Quereinsteiger genannt wurden als Körperbehinderte, zeigt die schriftliche WfbM-Befragung (Tabelle 49), dass sie in dieser Kategorie sowohl relativ als auch in absoluten Zahlen häufiger vertreten sind: Von den 720 im Jahr 2006 aufgenommenen Lernbehinderten kamen mit 33,9 % ein gutes Drittel aus der Schule und 57 % waren Quereinsteiger (bei 7,9 % war der vorangegangene Status unbekannt). Im Einzelnen kamen die meisten lernbehinderten Quereinsteiger mit 26,7 % aus BvB, zu 6,8 % aus einer anderen Fördermaßnahme, zu 2,2 % aus außerbetrieblicher Ausbildung, 17,2 % waren vorher arbeitslos, 2,6 % waren in einem herkömmlichen Betrieb beschäftigt und 1,5 % kamen aus einem Integrationsprojekt.

6.2.2 Herkunftswege/ Vorstatus

In der Reihenfolge der Häufigkeit wurden folgende der Aufnahme in die Werkstatt vorangegangene Stationen genannt: Arbeitslosigkeit, BvB, abgebrochene Ausbildung bzw. Maßnahmekarrieren, ein überfordertes bzw. weggefallenes Elternhaus, Psychiatrie, Betriebe, Wohnheime, Einrichtungen der Jugendhilfe und einige Einzelnennungen.

6.2.2.1 Arbeitslosigkeit

Laut Tabelle 49 (Teil A) schwankte der Anteil der Zugänge in WfbM aus Arbeitslosigkeit in den Jahren 2002 bis 2006 zwischen 23,1 % (2002) und 24,5 % (2004). Eine gute Hälfte dieser Personen war zuvor bereits mindestens einmal in einem Betrieb beschäftigt, eine knappe Hälfte hatte bis zur Werkstattaufnahme noch kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gehabt. Den Vorstatus Arbeitslosigkeit hatten im Jahr 2006 prozentual am häufigsten die seelisch Behinderten mit 49,3 %, dann folgten die Körperbehinderten mit 21,5 %, die Sinnesbehinderten mit 17,5 %, die Lernbehinderten mit 17,2 %, die geistig Behinderten mit 10,5 % und als letzte die Schwerstmehrfachbehinderten mit 4,3 %.

Ein Werkstattvertreter sagte dazu: „Die Quereinsteiger kommen über die Agentur für Arbeit; sie behauptet, dass die Betroffenen nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können und schickt sie dann zu uns in die Werkstatt. Die Agentur gibt schnell auf und sucht nicht nach weiteren Integrationsmaßnahmen, d.h. außerhalb der WfbM.“ Ganz ähnlich der Tenor einer anderen WfbM: „Die Quereinsteiger kommen entweder über die Berufsvorbereitung der Agentur für Arbeit oder nach einem ausgeübten Beruf zur WfbM. Wenn ein Quereinsteiger jahrelang nicht vermittelt werden konnte, so schickt die Agentur für Arbeit den Betroffenen in die WfbM.“ Als Herkunftsort der Quereinsteiger wurde meist einfach „die Arbeitsvermittlung“, „die Agentur für Arbeit“, „das SGB II“ oder „Hartz IV“ genannt. Eine Agentur für Arbeit registrierte eine deutliche Zunahme der Quereinsteiger seit der Zusammenlegung von Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe (also seit Januar 2005). Verwiesen wurde zudem auf „die höhere Arbeitslosigkeit in der Region“ oder den „Verlust von Nischenarbeitsplätzen“. Laut Aussage einer Arbeitsagentur erfolgt der Zugang über die Vermittler in den einzelnen Vermittlungsbereichen. „Ein ärztliches Gutachten wird erstellt, wenn der Eindruck entsteht oder bereits Tatsachen vorliegen, die darauf hinweisen, dass die entsprechenden Personen nicht mehr für den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Danach erfolgt ein Antrag auf Teilnahme am Arbeitsleben.“

Als spezielle Gruppe nannte eine WfbM Migranten, und zwar „Russlanddeutsche, die auf dem ersten Arbeitsmarkt kulturbedingt überfordert sind“. Auf eine weitere spezielle Gruppe verwies ein Werkstatt-Vertreter aus den neuen Bundesländern und zwar auf Personen („auch GB-Leute“), die bis 1991/ 92 in geschützten Betriebsabteilungen beschäftigt waren, dann nach unterschiedlichen gescheiterten Versuchen (ABM, Projekte) arbeitslos wurden.

Ein Werkstattdirektor nahm Bezug auf das von der Bundesregierung im Oktober 2000 gestartete Aktionsprogramm „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“. Damit sollte der Bestand an behinderten Arbeitslosen binnen zweier Jahre um ein Viertel gesenkt werden. Dieses ehrgeizige Ziel wurde bis Oktober 2002 mit einer Reduktion um 24 % fast erreicht. Allerdings stieg die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser laut Schröder & Rauch (2006, S. 1) bald wieder an und lag im Dezember 2005 – also gut drei Jahre nach dem Ende der Kampagne – mit gut 188.000 wieder fast genauso hoch wie im Oktober 1999 mit gut 189.000. Im Interview wurde dazu Folgendes berichtet:

„Und was wir natürlich auch haben, das war'n schon, also diese (unverständlich) politischen Aktivitäten, unter der Schröder-Regierung, das Programm, 50.000 schwerbehinderte Langzeitarbeitslose weniger'. Das hat auch temporär funktioniert, genau auf den Stichtag, 'n Vierteljahr später hatten wir die alten Zustände wieder, wollte nur niemand hören. Und es wollte auch niemand hören, dass ein Teil der Leute bei uns gelandet ist – also: Frühberentung und Werkstatt. Und das ist aber die alte Diskussion: Denn die Arbeitsagentur hat nach unserer Einschätzung durchaus Interesse, Leute in die Werkstatt zu bekommen, damit sie sie aus der Statistik rauskriegen. Ich denke, es ist auch bei vielen wirklich die bessere Alternative, als dauerhaft aufgrund einer Behinderung arbeitslos zu sein, wo man einfach sagt: ‚Der hat kei Chance!‘ Is' ja eigentlich auch, das wissen wir ja, dauerhafte Arbeitslosigkeit, gerade auch von Menschen, die ohnehin intellektuell oder wie auch immer eingeschränkt sind, da noch 'ne Tagesstruktur hinzukriegen, das klappt in aller Regel net. Das heißt, die Leute verelenden, da kommt die ganze Suchtproblematik und so weiter dazu.“

6.2.2.2 BvB

Der Anteil der Zugänge in WfbM aus BvB schwankte laut Tabelle 49 (Teil A) in den Jahren von 2002 bis 2006 zwischen 7,0 % (2002) und 8,5 % (2004), im Jahr 2006 waren es 7,3 %. Prozentual kamen im Jahr 2006 laut Tabelle 43 (Teil A) am häufigsten mit 26,7 % Lernbehinderte aus einer BvB in die Werkstatt. Danach folgten mit einigem Abstand und relativ nah beieinander Sinnesbehinderte mit 7,2 %, Körperbehinderte mit 6,9 %, geistig Behinderte mit 6,6 %, seelisch Behinderte mit 5,6 % und als letzte Schwerstmehrfachbehinderte mit 0,8 %.

Ein Werkstatt-Vertreter sagte dazu: „Abbrecher von BvB bzw. Ausbildung kommen in der Regel im Anschluss an die Maßnahme in die WfbM, d.h. ohne zwischenzeitliche Arbeitstätigkeit“; ein anderer: „Die Teilnehmer kommen häufig nach BvB, nach der dreimonatigen Eingangsanalyse.“ Ein Arbeitsagentur-Vertreter sagte, die Aufgenommenen kämen „(...) aus BvB nach neuem Befund“. Mehrfach wurde erwähnt, dass die Aufnahme von BvB-Abbrechern zu Konflikten im Fachausschuss führt.

6.2.2.3 Abgebrochene Ausbildung, Maßnahmekarrieren

Die in der statistischen Erhebung getrennten Kategorien „andere Fördermaßnahme“ und „außerbetriebliche Ausbildung“ fließen in den Standort-Interviews eher ineinander und werden daher hier gemeinsam behandelt.

Ein Vertreter der Arbeitsagentur wunderte sich: „Die Ausbildungsabbrecher sind ein oder zwei Jahre in der Ausbildung, ohne dass jemand etwas sagt und dann plötzlich heißt es, die sind vollständig überfordert.“ Ein Werkstatt-Vertreter meinte, Quereinsteiger seien hauptsächlich „Jugendliche aus abgebrochenen Maßnahmen“. Von einer Arbeitsagentur wurde gesagt, die Quereinsteiger kämen „nach Maßnahmekarrieren über den Arbeitsagentur-Fachdienst“ in die Werkstatt. Hierzu eine ausführliche Erläuterung durch eine Werkstatt:

„Im Eingangsverfahren ist natürlich auch die Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt im Focus, gerade bei Ersteinsteigern. Bei Quereinsteigern muss man bedenken, dass diese Menschen schon alle möglichen Maßnahmen zur Integration erfolglos durchlaufen haben und die Werkstatt dann die letzte Beschäftigungsmöglichkeit darstellt und die Aufnahme in den Berufsbildungsbereich oder auch Arbeitsbereich angezeigt ist. (...) Es nehmen auch bei den Quereinsteigern die Fälle zu, in denen der Landschaftsverband der Übernahme in den Arbeitsbereich nicht zustimmt, weil es keine eindeutige Diagnose ‚geistige Behinderung‘ gibt, obwohl gerade bei diesen Menschen die Berücksichtigung ihrer Laufbahn einen Stellenwert haben sollte. Darunter sind nämlich auch Jugendliche, die nach der Schule abgelehnt wurden und im Endeffekt in allen Maßnahmen gescheitert sind, was aber bei der Entscheidung keine Berücksichtigung findet.“

Nach Einschätzung einer anderen WfbM können manche dieser gescheiterten Karrieren vermieden werden, wenn die Betroffenen gleich nach der Schule in die Werkstatt kämen:

„Zudem kommen seit den letzten Jahren viele aus abgebrochenen Fördermaßnahmen; Personen, die eigentlich schon immer WfbM-Klientel waren, wo die Eltern, gegen den Rat der Schule, ‚massiv und alles bewerkstelligt haben‘, damit ihre Kinder nicht in die WfbM kommen.“

Berufsbildungswerke als Orte der außerbetrieblichen Ausbildung wurden dreimal als Herkunftsinstitution von Quereinsteigern genannt, z.B. im folgenden Zitat eines Werkstatt-Vertreters:

„In der Werkstatt für Menschen mit psychischer Erkrankung ist dahingehend eine Veränderung sichtbar, dass die Leute, d.h. Quereinsteiger, immer jünger werden. Die Teilnehmer dort kommen gepaart mit einer Lernbehinderung und Intelligenzminderung. Dazu kommt oft eine Persönlichkeitsstörung. Diese Jugendlichen sind deshalb in den Schulen und Ausbildungsstätten nicht mehr zu halten. Früher hat man noch versucht, über das Berufsbildungswerk eine Ausbildung zu ermöglichen, jetzt, so nimmt die WfbM an, werden auch dort die Vorgaben strenger und somit fällt ein bestimmter Personenkreis raus. Und aufgrund einer diagnostizierten Persönlichkeitsstörung wird versucht, sie in die WfbM einzugliedern; sie leben nicht in Wohnheimen, sondern alleine.“

6.2.2.4 Überfordertes bzw. weggefallenes Elternhaus

Hier tauchen Personen auf, deren Eltern es vorzogen, ihr erwachsen gewordenes behindertes Kind nicht in eine Werkstatt zu schicken. Durch eigene gesundheitliche oder andere Probleme war es den Eltern nun nicht mehr möglich, die Betreuung selbst zu leisten. Wie eingangs erwähnt, trägt diese Gruppe einen Teil zur Erklärung derjenigen bei, die zuvor keiner Beschäftigung nachgingen. Das erste Zitat einer Agentur für Arbeit macht dies explizit:

„Wir haben aber auch Ersteingliederungsfälle, die erwachsen sind, die nie gearbeitet haben, die zu Hause sind, die irgendwie mitversorgt worden sind und ... 25/ 30/ 35 (Jahre alt) ... die da in die Werkstatt kommen und fragen: ‚Kann ich nicht da mitarbeiten?‘ Aus der G-Schule ... auch Quereinsteiger, wenn man so will.“ „Wie kommt der Anstoß?“ „Sie leben in den Familien isoliert ... und die möchten gerne soziale Kontakte eingehen, wie andere auch, jemanden kennen lernen.“

Im folgenden Zitat einer Arbeitsagentur wird ein anderer Grund genannt: „Es kommt immer wieder vor, dass Leute in die WfbM kommen, die zuvor zu Hause gelebt haben; bei denen die Mutter plötzlich ins Altersheim muss, krank ist oder gestorben ist.“ Darunter sind in Einzelfällen auch „Aussiedler bzw. Übersiedler mittleren Alters, die bisher zu Hause waren“. Von einer Werkstatt wurde darauf hingewiesen, dass manche dieser Personen „über 50 Jahre“ alt sind. Von einer weiteren WfbM wurde darauf hingewiesen, dass es in der DDR keine Werkstätten im heutigen Sinne gab:

„Eine Gruppe – von der Tendenz her abnehmend – besteht aus Personen, die zu DDR-Zeiten als „schulbildungsunfähig“ galten („klassisch geistig Behinderte“), die ganze Zeit zu Hause bei den Eltern waren, Invalidenrente beziehen und keine institutionelle Förderung erhielten. Diese Personen wollen in die WfbM, weil die Eltern verstorben oder zu alt geworden sind, um sich zu kümmern.“

6.2.2.5 Psychiatrie

Die neu in die Werkstatt aufgenommenen Personen, die zuvor in der Psychiatrie waren, tragen einen Teil zur Erklärung der statistischen Kategorie „Sonstiges/ unbekannt“ bei. Formulierungen dazu lauten etwa, dass die Quereinsteiger „aus der Psychiatrie“ kämen, aus der „Klinik“, vom SPD (Sozialpsychiatrischer Dienst) oder aus den „ganzen Sozialpsychiatrischen Niederlassungen“ (W). Eine WfbM sagte dazu:

„Die Quereinsteiger kommen über die Agentur für Arbeit und Rentenversicherung in die WfbM. Sie kommen auch direkt von Ärzten, Psychiatrien, d.h. die Fachdienste nehmen stellvertretend Kontakt auf, oder ihre gesetzlichen Betreuer nehmen Kontakt zur WfbM auf. Die Quereinsteiger, die in die WfbM kommen, weil ihre Eltern plötzlich gestorben sind und sie dann alleine wären, sind eher eine Ausnahme. Wenn die

Quereinsteiger von den Psychiatrien in die WfbM geschickt werden, lädt die WfbM sie zu einem Praktikum ein, um sich gegenseitig kennen zu lernen und zu schauen, ob sie für die WfbM geeignet sind.“

Nach Einschätzung einer weiteren Werkstatt ist „die WfbM eine erfolgreiche und billigere Alternative zur Dauerunterbringung in der Psychiatrie. In einem Fall hat die Betreuung dazu geführt, dass eine Frau mit Schizophrenie und manischer Tendenz seit sechs Jahren in der Gärtnerei arbeitet und zu Hause mit ihrer Familie lebt; sie musste während der ganzen Zeit nur einmal in die Psychiatrie, aufgrund einer Krise wegen des Umbaus in der Gärtnerei, weshalb sie weniger an Betreuung bekam. Die WfbM hat aber auch schon Leute z.B. mit Borderline wieder an die Psychiatrie abgegeben, weil sie die Betreuung dieses Klientels nicht gewährleisten kann.“

6.2.2.6 Betriebe

In den Jahren 2002 bis 2006 übten zwischen 2,3 % (2005 und 2006) und 2,8 % (2003) aller Zugänge zuvor eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus (Teil A, Tabelle 43). Prozentual am häufigsten war dies im Jahr 2006 bei den Sinnesbehinderten mit 7,2 % der Fall, gefolgt von den Körperbehinderten mit 4,2 %, den seelisch Behinderten mit 3,3 %, den Lernbehinderten mit 2,6 %, den Schwerstmehrfachbehinderten mit 2,0 % und an letzter Stelle die geistig Behinderten mit 1,3 %. Von den absoluten Zahlen her betrachtet, spielten die seelisch Behinderten (n = 125) die größte Rolle, gefolgt von den geistig Behinderten (n = 71), den Körperbehinderten (n = 20) und den Lernbehinderten (n = 19); die übrigen Kategorien liegen im einstelligen Bereich (Teil A, Tabelle 49).

In den folgenden Zitaten wurden Gründe für diesen Vorgang genannt: So handelt es sich mitunter um „Menschen, die nach 20 Jahren aufgrund von Rationalisierungen ausgegliedert wurden“ (W). Die Weg-Rationalisierung von Arbeitsplätzen bzw. der „Verlust von Nischenarbeitsplätzen“ ist wohl auch im folgenden Zitat gemeint:

„Es kommt auch vor, dass Firmen versuchen, ihre Schwerbehinderten hier unterzubringen wenn Arbeitsplätze in der Firma wegfallen. Dieses Klientel kommt meistens über den Rentenversicherungsträger; auch hier ist er für den Berufsbildungsbereich zuständig. Denn z.T. sind sie schon berentet. (...)“

Darüber hinaus kommen immer wieder Menschen zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr, die zuvor im elterlichen Betrieb gearbeitet haben; sie kommen nach Insolvenz und waren vorher nicht sichtbar. Bei diesen Fällen schaut der Landkreis sehr genau hin, denn sie haben z.T. Sozialversicherung bezahlt und es stellt sich die Frage, was sie in der WfbM sollen. Zudem ist bei ihnen z.T. die Rentenversicherung für den BBB zuständig.“ (W)

Im folgenden Zitat eines Werkstatt-Vertreters wird der Verlust eines betrieblichen „Paten“ als ausschlaggebend genannt:

„Es ist sicher auch ein Stück Arbeitsmarkt (-geschehen?). So dass wir auch immer wieder Menschen aufnehmen – jetzt gerade wieder zwei Personen – die trotz ihrer wesentlichen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf einem gemischten Arbeitsplatz beschäftigt waren. Durch Umstrukturierung in der Firma, oft Wegfall einer ganz entscheidenden Person, die denjenigen unter die Fittiche nahm – auch nach langem Arbeitsverhältnis, ... eine wesentliche Behinderung liegt vor, dann doch in der Werkstatt als Quereinsteiger aufgenommen wird.“ Genannt wurden in diesem Gespräch zudem „Menschen mit 45 – 50 (Jahren) nachdem der immense Abbau so stark wurde, die dann doch in der Werkstatt aufgenommen werden.“ „Erwerbsminderungsrentenanspruch?“ „Das ist unterschiedlich, in der Regel haben sie einen erworben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... bei seelisch behinderten Menschen.“

Im folgenden Zitat eines Werkstatt-Vertreters wurde ebenfalls auf Erkrankung hingewiesen:

„Unter den Quereinsteigern sind auch ältere Menschen, die aus dem Arbeitsleben kommen. Gründe: Unfall mit Verlust des Sprachzentrums oder aufgrund psychischer Erkrankungen.“

6.2.2.7 Wohnheime

Zu den Wohnheimen als Herkunftsinstitution soll das Zitat eines WfbM-Vertreters genügen: „Weiterhin sind Quereinsteiger Leute aus Wohnheimen, die sich stabilisiert haben und für die es keine anderen geeigneten Maßnahmen gibt. Es zeigt sich, dass die Erfahrung einer zweiten Lebenswelt sich sehr positiv auf diese Menschen auswirkt und sie dadurch enorme Fortschritte machen.“

6.2.2.8 Einrichtungen der Jugendhilfe

Dreimal wurden Einrichtungen der Jugendhilfe als vorherige Institution genannt, z.B. „Unter den Quereinsteigern gibt es vermehrt junge verhaltensauffällige Menschen, die im Jugendaufbauwerk gescheitert sind.“ (W), oder: Sie kommen „(...) über spezielle Einrichtungen für schwervermittelbare Jugendliche in der Region“ (W). Eine eindringliche Schilderung gibt das folgende Zitat einer Reha-Beraterin:

„Sie betreut neben ihrem Schwerpunkt „Körperbehinderte“ den Jugendhilfebereich. Sie hat dort die Erfahrung gemacht, dass zunehmend junge Leute aus dem Jugendhilfebereich mit ganz schwierigen Biographien und ganz schwierigen sozialen Einschränkungen häufig von den Betreuern bzw. von den Einrichtungen für die WfbM empfohlen werden. Denn oft sind die Betreuer ganz hilflos und sie wissen nicht mehr, was sie mit diesen Jugendlichen machen sollen. Diese massiven Einschränkungen bei den Jugendlichen nehmen zu; sie sind nicht in der Lage, ohne Begleitung irgendwohin zu gehen; sie sind nicht in der Lage, einen Arbeitstag durchzuhalten; sie sind nicht in der Lage, morgens aufzustehen etc. Das ist hier in der (Ortsname) WfbM vielleicht weniger beobachtbar, weil es die körperlich behinderten Jugendlichen nicht so häufig trifft. Es kommt eher in Werkstätten für Menschen mit geistiger Behinderung vor. Diese Jugendlichen sind im Jugendhilfebereich Grenzfälle, die schon eine deutliche Lernbehinderung haben, aber wo eine zusätzlich soziale Beeinträchtigung dazukommt; so dass man mit diesen Jugendlichen fast nichts mehr anfangen kann. Es gibt zwischen Jugendamt und AfA eine koordinierte Zusammenarbeit, d.h. in Einzelfällen; „in Einzelfällen gibt es die natürlich“. (A)

6.2.2.9 Jeweils einmal genannte vorherige Institutionen

Im folgenden Zitat (A) kommen drei singuläre „abgebende“ Institutionen vor: „Sozialamt, Justizanstalt, Beratungsstellen“.

6.2.3 Initiatoren der Werkstatt-Aufnahme

Die Initiatoren eines Aufnahmeverfahrens sind oft Vertreter/-innen derjenigen Institution, der die betreffende Person zuvor angehört hat, meist ist dies wahrscheinlich ein(e) Reha-Berater/-in der Agentur für Arbeit. Die Frage, wer die Aufnahme in die Werkstatt in die Wege leitet, liegt jedoch quer zu den Fragen nach der Behinderungsart und dem vorangegangenen Status. Der IFD wurde an zwei Standorten (A, W) als Initiator einer Aufnahme in die Werkstatt genannt. Hier sollen noch separat zwei häufigere Typen behandelt werden.

6.2.3.1 Betreuer/-innen

In dieser ersten Gruppe geht es um Wohnheim- und gesetzliche Betreuer/-innen. Wenn jemand zuvor in einem Wohnheim war, dann wurde die Aufnahme meist von dem/ der dortigen Betreuer/-in initiiert (W). Der Vorgang ist jedoch nicht auf Wohnheime beschränkt. Eine Reha-Beraterin sagte: „In vielen Fällen kommen Betreuer, d.h. Betreuer aus irgendwelchen sozialen Einrichtungen auf uns zu.“ (A)

Von einem WfbM-Vertreter wurde gesagt: „Die Quereinsteiger kommen in die Werkstatt meistens über den Kontakt, den der gesetzliche Betreuer hergestellt hat.“ Der folgende Fall zeigt,

dass auch hinter dieser Kategorie teilweise der demographisch bedingte Alterungsprozess der Gesellschaft steckt: „Bei den Quereinsteigern findet man häufig den Fall, dass die Eltern verstorben sind und eine Betreuung eingerichtet wird und der Betreuer diese Menschen in der Werkstatt anmeldet.“ (W)

6.2.3.2 Selbstmelder/-innen

Das folgende Zitat fasst diesen Punkt bündig zusammen: „Es ist auch schon vorgekommen, dass der Mensch mit Behinderung selbst angerufen und gefragt hat, was er für eine Aufnahme machen müsse.“ (W) Im folgenden Zitat geht es um Körperbehinderte:

„Die WfbM hat auch Personen mit Schlaganfall. Die Kontaktaufnahme entsteht u.a. auch direkt zur WfbM. Personen, die einfach mal schauen wollen und unverbindlich anfragen, werden zum Teil von der WfbM eingeladen; ist nur begrenzt möglich. Deshalb hat die WfbM einen so genannten Infotag, den sie zweimal im Jahr anbietet. Die WfbM beantwortet Fragen, wie man z.B. in die WfbM kommen und wie man die Kontakte zu den Kostenträgern bewerkstelligen kann. Darüber hinaus informiert die WfbM die Interessenten über das Eingangsverfahren, den BBB, Entwicklungsmöglichkeiten zum allgemeinen Arbeitsmarkt, über die arbeitsbegleitenden Maßnahmen und die physiotherapeutischen Angebote. Danach macht die WfbM noch eine Führung, damit die Personen die Arbeitsatmosphäre kennen lernen. Wenn es bereits Vorkontakte zum Reha-Träger gab, macht es Sinn, denjenigen zu Vorgesprächen in die WfbM einzuladen. Danach verläuft die Aufnahme ähnlich wie bei Schülern; erst ein „Schnupperpraktikum“. Ganz oft ist es aber so, dass die WfbM den Aufnahmeprozess anstößt: sie bieten Vorstellungsgespräche über Praktika an und empfehlen den Betroffenen Kontakt zur Reha-Agentur aufzunehmen und ihren Anspruch abzuklären; ob eine Aufnahme unterstützt wird. Manchmal macht die WfbM auch ein Praktikum vorher, um eine Rückmeldung an die Kostenträger geben zu können; denn laut Lebenslauf mag jemand kein Klient für die WfbM sein (z.B. Akademiker), jedoch nach einem Schlaganfall.“ (W)

Das folgende Zitat zeigt, dass Selbstmelder/-innen auch Opfer des Arbeitsmarkts sein können:

„Es kommt auch vor, dass arbeitslose Menschen sich bei der WfbM melden und einen Platz bei uns suchen. Zum Beispiel gibt es 52-jährige, denen gekündigt wurde und die keine Chance mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Sie machen dann für ein Jahr die BBB-Maßnahme und kommen dann gleich in den Arbeitsbereich. Die Agentur für Arbeit wünscht sich für sie den zweiten Arbeitsmarkt.“ (W)

Ähnlich wie im obigen Zitat zu den Schlaganfall-Opfern wird auch im folgenden Zitat des Leiters eines Begleitenden Dienstes in einer WfbM in den neuen Bundesländern die aktive Mitwirkung der Werkstatt im Rekrutierungsprozess deutlich:

„Gar nicht so selten – melden sich die Betroffenen selber, sagen: ‚Hier, ich bin an (unverständlich) interessiert, oder ich hab schon mal, oder würde gerne wieder, oder ich muss mich komplett neu sortieren. Kann ich mir das mal angucken, ich weiß gar nicht, was die in der Werkstatt machen.‘ Dann machen wir auch hier Termine aus. Es läuft dann ähnlich wie bei den Erstgesprächen. Mach so ‘n kleines bisschen da so ‘ne Hilfebedarfserhebung, guck mir an, was da los ist. Muss dann auch mitunter – dann also auch die, die Erwartungen dämpfen, wenn das Leute sind, die jetzt en Arbeitsweg von 200 Kilometern hätten. Wo man sagen muss: ‚Hier, versuchen Sie ‘ne Werkstatt in ihrem Umfeld dann auch zu erschließen. Aber ich kann Ihnen ‘ne allgemeine Vorstellung von dem geben, was Sie in der Werkstatt erwarten können.‘ Und, ähm, dann auch so, dass, wenn das jetzt jemand wär, der hier im Umfeld wohnt oder sagt: ‚Ich zieh hier nach (Ortsname) und ich hab den Wunsch!‘, dass wir dann also auch hier anbieten: ‚Machen Sie’s nicht vom ersten Eindruck abhängig, sondern kommen Sie her, machen se ‘ne Woche mit.‘ Dann machen wir ‘n Praktikum, und, wenn dann der- oder diejenige sagt: ‚Das ist genau meins!‘, äh, versuchen wir das dann mit dem Kostenträger abzustimmen.“ „Ja. Hm, hm. Erstellen dann die Kostenträger dann, äh, äh, Gutachten?“ „Die liegen –, das ist verschieden. Manchmal liegen die schon vor, äh, die werden also mitgebracht. Manchmal ist es so, dass äh, der Kostenträger sagt: ‚Ja, kümmern Sie sich mal selber, suchen Se mal, das sieht mit Werkstattplätzen im Moment nicht so gut aus, gerade für Quereinsteiger, ne? Also, manche haben dann schon Unterlagen dabei, wo sie sagen: ‚Hier, da ist Kostenträgerseits schon ... alles da, wir brauchen bloß noch ‘nen passenden Platz, wo wir einsetzen können.‘ Und, äh, manchmal ist es so, dass dann die Leute das machen, dass die das ganz am Anfang erst mal klären müssen, ob überhaupt ein Zugang möglich ist, also ob sie jetzt schwerbehindert oder ‘nem Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Ob da überhaupt ein Kostenträger sagt: ‚Ja, hier kommt ‘ne Werkstatt in Frage.‘ Äh, das kurbeln wir dann mit an, soweit das nötig ist. Also, wenn ich merke, das ist jetzt jemand, der doch, äh, eher ‘ne Körperbehinderung hat, und das aber selbst sehr gut managen

kann, dann überlass' ich das einfach auch den Leuten. (unverständlich) Wenn ich merke, da sind die Eltern hinterher, ja, dann ist das auch so. Wenn ich merke, das läuft gar nicht, und die wissen eigentlich nicht, wo's langgehen könnte, dann übernehmen wir das als Werkstatt.“

Das folgende Zitat einer Reha-Beraterin zeigt ebenfalls, dass Selbstmelder/-innen sich zunächst an die WfbM wenden und diese dann für sie an die Agentur für Arbeit herantritt:

„Es fragen aber auch Familienangehörige oder die Betroffenen selber bei uns an. Zu mir persönlich kommen diejenigen, die noch nicht genügend Berufserfahrung haben, um beispielsweise über einen anderen Versicherungsträger bzw. Rentenversicherungsträger eingegliedert zu werden. Sie melden sich ganz normal zu einem Termin an oder sie kommen ohne Termin zu der Notfallsprechstunde. Die Agentur für Arbeit kann eigentlich nicht sagen, dass das in letzter Zeit vermehrt vorkommt; das bleibt eigentlich relativ gleich. Teilweise werden die Quereinsteiger über die WfbM angemeldet; die beispielsweise über den Tag der offenen Tür oder über das Jahresfest mit der WfbM Kontakt aufgenommen und festgestellt haben, dass das was für sie sein könnte. Sie melden sich zunächst einmal bei der Einrichtung und schauen ein bisschen, wer für sie zuständig sein könnte und an wen sie sich wenden könnten. Das kommt sogar zahlenmäßig häufiger vor.“

6.2.4 Die Quereinsteiger als „schwierige“ Klientel

Die Quereinsteiger sind für die WfbM in der Regel weniger gut „handhabbar“ als die Schulabgänger. Die Selbstverständlichkeit, die die WfbM für letztere oft hat, wird im Falle der Quereinsteiger meist nicht erreicht, da diese eine größere „soziale Distanz“ zu dieser Organisation und ihren übrigen Mitgliedern haben (6.2.4.1). Keine Probleme gibt es diesbezüglich laut Auskunft einer WfbM mit Menschen, die lange zu Hause waren und von ihren Herkunftsfamilien nicht mehr versorgt werden konnten; diese „lassen sich gut in die WfbM integrieren“. Darüber hinaus sind die Quereinsteiger oft nicht nur keine Leistungsträger, sondern tragen neue Probleme in die WfbM hinein (6.2.4.2). Als Lösung bietet sich die partielle oder komplette Spezialisierung der WfbM auf dieses Klientel hin an, ihre Differenzierung in gesonderte Abteilungen oder spezialisierte WfbM (6.2.4.3).

6.2.4.1 Die erforderliche „Abkühlung“ gelingt nicht immer

Während die Schulabgänger, zumindest die von den GB-Sonderschulen, in der Regel von Kindesbeinen auf das Ziel WfbM hinsozialisiert und über Jahre hinweg systematisch auf die Aufnahme vorbereitet werden, müssen die Quereinsteiger meist erst noch „abgekühlt“ werden, damit es überhaupt zu einer Eingliederung kommt.

Das Konzept des „Abkühlens“ wurde von Erving Goffman in einem Aufsatz „On Cooling the Mark Out. Some Aspects of Adaption to Failure“ (1952; Nachdruck 1962) am Beispiel der Opfer von verabredetem Betrug eingeführt. Damit bezeichnete er Techniken, mit denen die Täter ihre Opfer dazu bringen, den erlittenen Verlust ohne viel Aufhebens hinzunehmen. „An attempt is made to define the situation for the mark in a way that makes it easy for him to accept the inevitable and quietly go home. The mark is given instruction in the philosophy of taking a loss.“ (1962, S. 484). Goffman verallgemeinerte dies Beispiel dahingehend, dass jede Organisation oder Gesellschaft Vorkehrungen gegen die möglichen negativen Folgen treffen muss, die aus einem unfreiwilligen Abstieg erwachsen, von dem viele ihrer Mitglieder mit einiger Wahrscheinlichkeit betroffen werden (auch ohne Opfer von kriminellen Machenschaften zu werden). Zu diesem Zweck müssen Demütigung und Verlust des Selbstwertgefühles der Betroffenen so niedrig wie möglich gehalten werden. Eine Person ist aus der Perspektive der Gesellschaft dann „erfolgreich abgekühlt“, wenn sie sich die Schuld an ihrem Versagen selbst zurechnet. „Burton R. Clark wendete dies Konzept in einem Aufsatz aus dem Jahr 1960 (deutsch 1973) auf „Die ‚Abkühlungsfunktion‘ in den Institutionen höherer Bildung“ an. Sein Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass die

US-amerikanischen „Junior Colleges“, weil sie der Ideologie der Chancengleichheit verpflichtet sind, bei den Studenten weitaus mehr Hoffnungen auf Ausbildungserfolge wecken, als diese realisieren können und damit eine hohe Quote von Personen produziert, bei denen Ziele und Mittel auseinander klaffen. Der Mehrheit derjenigen gegenüber, die ihre angestrebten Ziele des Wechsels auf ein höheres College oder an eine Universität nicht realisieren können, wird ein mehrstufiger Prozess der Umorientierung angewendet, mit denen diese Studenten auf tieferliegende Ziele hin orientiert werden, die eher in ihrer Reichweite liegen. Die Wirkung dieser Abkühlung „ist im besten Fall, Hoffnungen sanft und unexplosiv herunterzuschreiben. Durch diesen Prozess sehen viele Studenten, die versagen oder gerade noch durchkommen, ihre berufliche und akademische Zukunft neu definiert.“ (Clark 1973, S. 119)

Das Problem des Abkühlens stellt sich gerade im deutschen Bildungssystem besonders häufig, das stärker als in anderen Ländern auf (frühzeitige) Selektion ausgerichtet ist (vgl. dazu ausführlicher Lenhardt 2007, S. 355f.). Das Konzept der Abkühlung wurde in der BRD seit den frühen 1990er Jahren mehrfach im Hinblick auf geringqualifizierte Personen angewendet (vgl. zuletzt Solga 2005, S. 156f. und Ginnold 2008, S. 176), nicht jedoch auf den Wechsel in eine WfbM. In diesem Fall ist es jedoch besonders angebracht, denn für Quereinsteiger gilt ja in der Regel, dass sie zunächst *andere* Ziele für ihr Arbeitsleben hatten, als eine WfbM. Sich dort hineinzubegeben, setzt bei allen „Quereinsteigern“ einen Prozess der Abkühlung voraus, der auch nach dem Durchlaufen des Eingangsverfahrens keineswegs immer beendet ist. Die entscheidenden diesbezüglichen Hürden für die Quereinsteiger bestehen zum einen in dem nur „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“ zur Werkstatt (§ 138 Absatz 1 SGB IX) und zum anderen in der Befürchtung, mit geistig Behinderten „in einen Topf geworfen“ zu werden, wenn man mit ihnen „unter einem Dach“ arbeitet. Um diese „bitteren Pillen“ zu schlucken, bedarf es eines hohen Grades an Abkühlung im Sinne einer Korrektur eines ursprünglichen Zieles nach unten.

Eine Arbeitsagentur formulierte dies so: „Quereinsteiger kann man nicht so abholen wie Schulabsolventen“. Die WfbM am gleichen Standort wies darauf hin, dass über Quereinsteiger weniger Informationen vorlägen als über Schulabsolventen. Im folgenden Zitat wird die Abkühlungsproblematik so thematisiert:

„Bei Quereinsteigern werden die Vorgespräche individueller geführt aufgrund der Lebenserfahrung, die der Quereinsteiger mitbringt. *Die Werkstatt muss erst näher gebracht werden*, da sie bei Menschen, die erst später in ihrem Leben erkranken, als Einrichtung *nicht so präsent* ist, wie bei Menschen, die von Geburt an eine Behinderung haben.“ (W)

Die Überwindung der Vorbehalte und „Berührungsängste“ gelingt während des Eingangsverfahrens keineswegs immer, wie die folgende Darstellung anschaulich zeigt:

Eine Werkstatt berichtet, dass ihr Quereinsteiger unter anderem von der Rentenversicherungsanstalt geschickt werden. Diese sind oft „verdutzt“ und wissen häufig nicht, was sie in der WfbM sollen; „(...) ja keine Ahnung!“. An dieser Stelle hat die WfbM oft erlebt, dass sie zwar zum Termin kamen, aber die Betroffenen direkt gesagt haben, dass die WfbM nichts für sie ist, oder sie haben es eine zeitlang probiert und nach „diesen“ drei Monaten abgebrochen; zunächst ist ihnen mal nicht wohl, dann fehlen sie hin und wieder mal Tage und die Tage an denen es ihnen nicht gut geht, werden immer länger, zum Schluss äußern sie, dass sie es nicht mehr schaffen. Für die Quereinsteiger ist es problematisch in der WfbM zu sein, da zwar die Zahl der Menschen mit Down-Syndrom zurückgegangen ist, sich die WfbM dennoch immer stark an diesem Personenkreis orientiert; z.B. werden die Tischgespräche ganz stark von den Menschen mit geistiger Behinderung geprägt: z.B. fragen sie fünfzigmal, ob Weihnachten

dieses Jahr ausfällt. Diese Spielregeln bzw. Gruppensituationen halten Quereinsteiger nicht aus; sie wollen nichts mit den geistig behinderten Menschen zu tun haben; gerade der Personenkreis mit Lern- oder psychischer Behinderung, bekommt Panik und flüchtet dann.

Laut Einschätzung einer Werkstatt „passen“ seelisch Behinderte nicht in die WfbM, was zu Selbstkündigungen führt. Eine Aufnahme kann auch am niedrigen Verdienst scheitern: Der Leiter eines begleitenden Dienstes berichtete folgende Beobachtung: „Bei Quereinsteigern ist es auch häufiger, dass die sehr viel mehr nach dem Entgelt gucken und unabhängig davon, ob das jetzt aufgerechnet wird gegen andere Sozialleistungen oder nicht, aber die einfach dann sagen: ‚Ja, für 100 Euro, dafür setz ich mich doch nicht hier hin!‘“

6.2.4.2 Die Quereinsteiger sind eher keine „Leistungsträger“

Die Leistungsfähigkeit der Quereinsteiger wurde ganz überwiegend skeptisch gesehen, nur von einer kleinen Minderheit der Befragten wurde sie im Vergleich mit den Schulabgängern eher positiv eingeschätzt. In einem Fall wurde die hohe Leistungsfähigkeit der seelisch behinderten mit der niedrigen Leistungsfähigkeit der geistig behinderten Quereinsteiger kontrastiert. In einem anderen Gespräch (W) wurde gesagt, Quereinsteiger seien zwar nicht leistungsfähiger, aber doch schneller und „fitter“ – wahrscheinlich gaben auch hier die geistig Behinderten den Vergleichsmaßstab ab. Innerhalb der Mehrheit der Standorte, an denen die Leistungsfähigkeit der Quereinsteiger nicht höher eingeschätzt wurde, gab man etwa zur Hälfte keinen näheren Aussagen dazu ab. In der anderen Hälfte wurde insbesondere im Hinblick auf seelisch Behinderte auf einen „hohen Krankenstand“ verwiesen (W), auf ein „unausgeglichenes Leistungsbild“ (W) sowie darauf, dass vorhandene kognitive Vorteile nicht mit der Leistungsfähigkeit gleichgesetzt werden können, die „schwankend“ sei (A, W). Von einer WfbM wurden seelisch behinderte Quereinsteiger sogar als „nicht arbeitsfähig“ eingeschätzt, weil sie höheren Leistungsanforderungen nicht Stand hielten. Darüber hinaus wurde verwiesen auf Mängel bei den Schlüsselqualifikationen (W) und auf Verhaltensprobleme (A, W): 18- bis 25-jährige Quereinsteiger seien zwar im Prinzip leistungsfähiger, aber auch unwilliger, dies zu realisieren.

Ein Werkstattleiter berichtete, dass seine Organisation bei den psychisch Behinderten eine hohe Fluktuation zu verzeichnen hat: Im ersten Jahr brechen 50 Prozent von ihnen ab. Als Gründe wurden genannt: Es gefällt ihnen in der WfbM nicht, weil es hier für sie zu anstrengend ist und es zu viele Zwänge gibt. Sie ziehen lieber die Unverbindlichkeit in der Psychiatrieszene vor. Aus diesem Grunde versucht die WfbM anfangs durch niederschwellige Angebote wie Teilzeitarbeit, langsam Struktur in ihr Leben zu bringen. Es müsste das „Mainzer Modell“ für Werkstatt geben. Derselbe Werkstattleiter wies die verbreitete Kritik daran, dass die WfbM psychisch behinderte Quereinsteiger aufnimmt, wie folgt zurück:

„(...) denn der Personenkreis ist auch für uns schwierig. Also, 'n geistig behinderter Mensch, äh, der von der Schule kommt, für sich klar hat, was er tun möchte – würd' mal in Anführungszeichen sagen, ich weiß nicht, ‚pflegeleichter‘.“

„Können Sie auch leichter mit arbeiten.“

„Natürlich, das ist motivierender, darauf kann man aufbauen, da sieht man Entwicklungen. Es kommen Menschen mit abgebrochenen Karrieren, mit früheren, zerbrochenen Familiensituationen, die ihre Situation kaum akzeptieren können, häufig verbunden mit Suchtproblemen – also es ist wirklich alles andere als lustig, was man da hat. Das merkt man schon an der Stimmung, wenn ich in unserer Werkstatt für psychisch behinderte Menschen bin, das ist ganz was anderes als in unserer Stammwerkstätte, wo de dann mit Umarmungen begrüßt wirst, ne? Also – nur, ich kann mir nicht vorstellen, im Moment, mit denen, die wir haben, was man sonst mit den Leuten tun könnte, außer sie dort zu lassen, wo sie sind. – Das ist auch interessant, das hatt ich am Anfang auch total falsch eingeschätzt. Ich dachte: ‚Na gut, die Leute haben 'ne gute berufliche Qualifikation, da kannste drauf aufsetzen!‘ – In aller Regel, oder

sehr häufig, fast überwiegend, ist diese frühere Qualifikation nicht mehr abrufbar. Also, jemand, der mal als, als – im IT-Bereich gearbeitet hat: Null!“

„Hm, das ist einfach nicht mehr aktuell, oder ist zu lange her?“

„Kann's nicht mehr! Arbeit, irgendwo was Überschaubares, des, die Handgriffe, Sicherheit zu haben.“

Anders formuliert: Diese Person kann nur noch einfache Tätigkeiten verrichten, ihre erlernten beruflichen Qualifikationen sind verschüttet.

Insbesondere infolge der Dominanz der psychisch Behinderten unter den Quereinsteigern ist diese Gruppe alles andere als „pflegeleicht“, daran ändert meist auch eine Verringerung der anfänglichen sozialen Distanz zu den anderen Werkstattmitarbeitern nichts. Es wurde die Auffassung vertreten, dass seelisch Behinderte nicht am Reha-Prozess „mitwirken“ (W). Eine Arbeitsagentur vertrat die Einschätzung, dass Quereinsteiger nicht den Wunsch haben, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, insbesondere bei Rentenbeziehern gebe es keine Motivation in diese Richtung. Eine WfbM meinte, die Vergünstigungen der Sozialversicherung seien bei Älteren, die als Quereinsteiger kommen, „nicht so ein Thema“: Entweder sie beziehen schon EM-Rente oder sie sind vom Arbeitsmarkt so traumatisiert, „dass ihnen alles egal ist und ihnen die Grundversorgung sowie das Wohlfühl in der WfbM reicht“. Eine Werkstatt befand, das Ziel des Übergangs sei für Quereinsteiger schwieriger zu erreichen, weil sie älter und „nicht mehr so entwicklungsfähig“ sind.

6.2.4.3 Differenzierung und Spezialisierung der WfbM als Lösungsansatz

Seit der Psychiatriereform Mitte der 1970er Jahre wurden deinstitutionalisierten seelisch kranken Menschen in größerer Zahl Werkstätten als Arbeitsort angeboten. Viele konnten sich damit jedoch nicht „anfreunden“ und daher wurden für sie als Alternative die ersten „Selbsthilfefirmen“ (heute: Integrationsfirmen) gegründet. Deren Arbeitsplatzangebot war jedoch viel zu niedrig für die Nachfrage und so blieben viele seelisch kranke Menschen weiterhin auf WfbM angewiesen, wenn sie den normativen Bezug zur Arbeitsgesellschaft nicht völlig verlieren wollten. Die WfbM erwiesen sich als lernfähig und schufen eigene Arbeitsgruppen und Abteilungen für diese spezielle Klientel. Später kamen auch gänzlich auf diese Zielgruppe spezialisierte Werkstätten hinzu, wie es in dem Buch von Wilfried Hautop & Ulrich Scheibner über „Die Werkstätten für Menschen mit psychischen Behinderungen“ (2001) ausführlicher nachgelesen werden kann. Zumindest erstere Variante ist auch in der Werkstättenverordnung in § 1 Absatz ausdrücklich vorgesehen: „Der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen soll innerhalb der Werkstatt durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Bildung besonderer Gruppen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich, Rechnung getragen werden.“ Das scheint allerdings nicht an allen Standorten möglich zu sein: Eine Werkstatt berichtete, dass der Landkreis keine spezielle WfbM für Menschen mit seelischer Behinderung haben will. Das folgende Zitat zeigt eine Werkstatt, die dabei ist, von anderen WfbM zu lernen, wie man mit dieser schwierigen Klientel der seelisch behinderten Quereinsteiger umgeht:

„Bei chronisch psychisch Kranken war es so, dass wir bisher gesagt haben: ‚Das ist ein Arbeitsfeld, dem wir uns noch nicht widmen können, weil's einfach strukturell noch nicht angepackt werden kann. Jetzt wäre das in Ansätzen, deswegen bereiten wir uns darauf auch vor. Aber es gab ja hier schon geeignete Ansätze bei anderen Trägern. Auch da hab ich also gesagt, äh: ‚Überlegen Sie, ob das jetzt hier die geeignete Werkstatt wäre, prüfen Sie's vielleicht auch im Praktikum. Ansonsten würd' ich Ihnen dann hier eher empfehlen, dass Sie eher zur Diakonie mal gucken, oder eben zur Lebenshilfe, wo's eben schon spezielle Bereiche für chronisch psychisch kranke Menschen zum Beispiel gibt.‘ Aber das ist nicht automatisch so, es ist auch so, dass dann die, äh, Entscheidung hier für die Werkstatt fallen kann.“

6.3 Fazit

Der Andrang von Quereinsteigern vor den Toren der WfbM ist kontinuierlich hoch. Sie stellen mehr als die Hälfte der Zugänge und weisen ganz überwiegend eine seelische Behinderung auf. Gebremst wird der Andrang am wirksamsten wahrscheinlich noch von dem nur arbeitnehmerähnlichen Status in der Werkstatt, dem entsprechend geringen Entgelt sowie der räumlichen Nähe zu als „geistig behindert“ klassifizierten Personen. Das zeigen die hohen Fluktuationsraten gerade bei den seelisch behinderten Neuzugängen. *Der Andrang kann nur verringert werden, wenn man den nachfragenden Personen andere Alternativen zur WfbM anbietet als Dauerarbeitslosigkeit.* Die Kapazitäten für seelisch behinderte Menschen in Integrationsprojekten, die am ehesten auf Arbeitsplätze für diese Klientel spezialisiert sind, sind so gering, dass sie nicht mehr sind als der sprichwörtliche „Tropfen auf den heißen Stein“. Ursprünglich für diese Zielgruppe gegründet, stellten Menschen mit seelischer Behinderung im Jahr 2005 nur noch weniger als ein Drittel der schwerbehinderten Beschäftigten in den seinerzeit gut 500 Integrationsprojekten. Die größte Gruppe waren mit weit mehr als der Hälfte die Körperbehinderten (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 17). Laut Hautop & Scheibner waren im Jahr 2000 von allen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation befindlichen Menschen mit seelischer Behinderung gut 80 % in einer Werkstatt, gut 15 % in einer Integrationsfirma, gut 3 % in einer Rehabilitationseinrichtung für psychisch Kranke und knapp 2 % in einem Beruflichen Trainingszentrum (2001, S. 112).

Von den älteren verunfallten oder körperlich erkrankten Personen sowie den erwachsenen geistig Behinderten, deren Eltern überfordert oder verstorben sind, lässt sich mit Recht sagen, dass die WfbM für sie der richtige Ort ist. Die Ursachen dieser Arten von Quereinstiegen (Unfälle, Erkrankungen, der demographisch bedingte Alterungsprozess der Gesellschaft) sind zudem politisch nicht steuerbar.

Dass sogar mehr als 2 % der Zugänge in WfbM aus Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen, verweist auf Mängel des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ und der „betrieblichen Prävention“. Dies sind von der Bundesregierung geförderte Programme, mit denen ja gerade im Sinne von Prophylaxe das Ausscheiden von Beschäftigten aus ihren Betrieben verhindert werden soll. Im „Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“ vom Juli 2007 ist diesen Programmen breiter Raum gewidmet (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 25ff., 48ff. und 60ff.). Das Problem dabei ist der politisch nicht steuerbare Trend zur Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße, der mit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft einher geht (zuerst konstatiert von U. Cramer 1987). Dass schwerbehinderte Arbeitnehmer im Durchschnitt eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als Nichtbehinderte wird in der einschlägigen Literatur (z.B. Frick 1992 und Frick & Sadowski 1996) mit dem Hinweis auf die für Großbetriebe typische „interne Rekrutierung“ von Schwerbehinderten erklärt. Damit ist gemeint, dass bislang nichtbehinderte Beschäftigte den Schwerbehinderten-Status erhalten bzw. animiert werden, diesen zu beantragen. Extern rekrutierte Schwerbehinderte, die diesen Status beim Eintritt in den Betrieb haben, sind weit seltener und haben zudem eine geringere Beschäftigungsstabilität als intern Rekrutierte. Die Betriebe handeln diesem Argument zufolge aus einem Kalkül der „corporate identity“, anders formuliert: Sie haben auf längere Sicht Vorteile davon, leistungsgeminderte Beschäftigte (sei es aufgrund von Alter oder Behinderung) zu behalten und auf leichtere Arbeitsplätze umzusetzen statt sie zu entlassen, weil damit den jüngeren Beschäftigten ein attraktives Szenario für ihre eigene potenzielle Zukunft geliefert wird.

Deren Arbeitsmotivation und Identifizierung mit dem Betrieb wird gesteigert bzw. auf einem hohen Niveau gehalten, weil sie aufgrund dieser Anschauung damit rechnen können, dass auch mit ihnen eines Tages ähnlich „schonend“ verfahren wird, wenn sie selbst von Leistungsminderung betroffen werden sollten. Diese Art von Personalpolitik setzt jedoch eine gewisse Größe des Betriebes voraus, und die wiederum sinkt, wie gesagt, langsam aber sicher. Damit wird auch der größte Teil der generell sinkenden Beschäftigungsstabilität erklärt (vgl. Struck 2006). In dieses Bild fügen sich auch die Angaben im oben genannten Bericht der Bundesregierung: „Einzelne Großunternehmen haben in ihren Personalabteilungen vorbildliche Einheiten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement aufgebaut.“, wohingegen „(...) in weiten Bereichen und gerade bei vielen kleinen und mittleren Unternehmen das Wissen um betriebliches Eingliederungsmanagement gering oder die Skepsis über den Erfolg und die Sorge um kurzfristig höhere Kosten noch sehr verbreitet“ ist (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 26). Der Trend zur Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße führt dazu, dass sich immer weniger Betriebe eine Personalpolitik der internen Rekrutierung von schwerbehinderten Mitarbeitern leisten können oder wollen. Die wenigsten der schwerbehinderten Beschäftigten, die heute anders als früher nicht mehr im Betrieb gehalten werden (können), landen direkt in einer WfbM, der größte Teil wird (zunächst) arbeitslos. Wer Arbeitslosigkeit auf Dauer nicht aushält, kann unter anderem um Aufnahme in einer WfbM nachfragen.

Die große Mehrzahl der jüngeren seelisch behinderten Quereinsteiger verweist – wiederum mit einem anderen Sprichwort formuliert – darauf, dass das „Kind“ schon zu oft „in den Brunnen gefallen“ ist. Anders formuliert, wirft diese Gruppe ernsthafte Zweifel bezüglich der Funktionalität des Fördersystems für Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben auf. Durch fehlende oder gut gemeinte aber kontraproduktive Fördermaßnahmen kann die psychische Erkrankung oftmals erst entstanden sein, auf deren Grundlage dann eine Aufnahme in die WfbM möglich wird (siehe Kap. 4.3). Jährlich befindet sich in Deutschland rund eine halbe Million Jugendlicher in irgendeiner befristeten Maßnahme des Übergangssystems Schule-Beruf.⁷ Diese jungen Menschen haben bereits eine Serie von „Abkühlungen“ und abwertenden Erfahrungen in ihrer Schullaufbahn hinter sich und wissen, dass sie zu einer stigmatisierten Minderheit gehören. Für viele von ihnen bleibt es nicht bei einer Maßnahme, sondern sie absolvieren mehrere, sei es ganz oder mit Abbruch, unterbrochen durch Phasen der Arbeitslosigkeit oder unqualifizierter Beschäftigung. Jede dieser Episoden bringt erneut einen „Moment der Wahrheit“ (Goffman 1967, S. 47) mit sich, mit meist nochmaligem Schaden für das Selbstbild und Selbstwertgefühl. Wenn nur ein Prozent der betroffenen Jugendlichen in diesem schwer zu ertragenden Prozess des Stigma-Managements seelisch erkrankt, wären das bereits etwa 5.000 Personen. Zu fragen ist, ob diesen Maßnahmen nicht zumindest teilweise der Charakter von „symbolischer Politik“ anhaftet, mit der in erster Linie der Eindruck hervorgerufen werden soll, dass etwas getan wird, wobei zweitrangig ist, ob tatsächlich Wirkungen in die erhoffte Richtung erzielt werden. Die Maßnahmen für lernschwache Jugendliche wurden vereinzelt bereits in den frühen 1980er Jahren skeptisch beurteilt, z.B. in einem Aufsatz von Franziska Wiethold über „Sinn und Unsinn von Berufsvorbereitungsmaßnahmen“ (1981). Diese Lehrgänge seien zu einem Auffangbecken vor allem für Schüler ohne Hauptschulabschluss geworden (S. 718) und zwischen denen, die sie besuchen, und denjenigen, die sie nicht besuchen, würden sich kaum Unterschiede im Hinblick auf die spätere Eingliederung zeigen (S. 720). Wiethold verwendet den auf Murray Edelman (1976) zurück-

⁷ Allmendinger & Dietrich 2003, S. 470 gehen von 550.000 Personen jährlich aus, Clement & Lacher 2007, S. 35 nennen die Zahl 488.000 für das Jahr 2006.

gehenden Begriff der „symbolischen Politik“ nicht, aber ihr Resümee weist in diese Richtung: „Kurzfristig verschleiern die Berufsvorbereitungsmaßnahmen die erheblichen Berufsstartprobleme von Jugendlichen, ohne sie zu lösen. Sie werden dazu benutzt, eine Gruppe von Jugendlichen vom Ausbildungsmarkt weitgehend abzukoppeln und bis zum 18. Lebensjahr aufzufangen, um sie dann (...) auf den Arbeitsmarkt zu entlassen.“ (ebd.) Dieser Markt sei ihnen aber „zunehmend verschlossen“ (S. 721), stellte sie fest, lange bevor man in den 1990er Jahren das Wegbrechen einfacher Arbeitstätigkeiten registrierte (vgl. z.B. Schierholz Hrsg. 1995). Wenn man genauer fragte, welche berufsvorbereitende Maßnahme für welche Person wirklich angebracht und zielführend ist und mehr auf betriebsintegrierte Qualifizierungsformen (siehe Kap. 4.2) setzen würde, ließe sich die Zahl der Opfer von symbolischer Politik ebenso – zumindest ein Stück weit – verringern wie die Zahl der seelisch erkrankten Jugendlichen, die in eine WfbM aufgenommen werden wollen oder sollen.

7 Fachausschuss: Funktion, Arbeitsweise, Erfahrungen

Manfred Gehrman

7.1 Der Fachausschuss als „Gatekeeper“

Die WfbM steht *nicht allen* behinderten Menschen offen, sondern laut § 136 Absatz 1 des SGB IX nur denjenigen, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“. Diese Abgrenzung „nach oben“ wird in Absatz 2 durch eine Abgrenzung „nach unten“ ergänzt, der zufolge die WfbM allen behinderten Personen offen steht, „sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“. Diese beiden Abgrenzungen nach oben und unten sind umstritten, seit sie in den 1970er Jahren erstmals formuliert wurden (vgl. H. Cramer 1977, S. 3). Die Mehrzahl der Fälle mag zwar „eindeutig“ sein, aber in Grenzfällen können sich die notwendigen Einschätzungen der betreffenden Personen schwierig und kontrovers gestalten. Gerade weil sich die in diesem Zusammenhang stehenden Fragen nicht immer auf Anhieb klar und eindeutig entscheiden lassen, machen die gesetzlichen Einschränkungen der Aufnahme in eine WfbM eine spezialisierte Institution notwendig, von der die Funktion der Zugangs- und Verbleibskontrolle („Gatekeeping“) wahrgenommen wird. Mit dem Begriff „Gatekeeper“ werden laut Johann Behrens & Ursula Rabe-Kleberg in den Sozialwissenschaften seit den 1950er Jahren Menschen bezeichnet, „die Statuszugänge kontrollieren“ (2000, S. 130). „Von außen betrachtet, treffen Gatekeeper Zugangsentscheidungen und regeln damit Statuspassagen und ihre Verkettung im Lebensverlauf. Von innen betrachtet, beeinflussen sie Gruppen durch die Bestimmung ihrer Zusammensetzung“ (ebd., S. 109). Die Ausübung dieser Funktion, über die Berechtigung des Zugangs in die Werkstatt zu wachen sowie darüber, dass der Verbleib darin nicht länger als notwendig andauert, hat der Gesetzgeber in § 2 der Werkstättenverordnung (WVO) dem Fachausschuss übertragen.

„(1) Bei jeder Werkstatt ist ein Fachausschuss zu bilden. Ihm gehören in gleicher Zahl an

1. Vertreter der Werkstatt
2. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit
3. Vertreter des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe.

Kommt die Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht, soll der Fachausschuss zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzuziehen. Er kann auch andere Personen zur Beratung hinzuziehen und soll, soweit erforderlich, Sachverständige hören.“

Die in Absatz 1 vorgeschriebenen drei „ständigen“ Vertreter im Fachausschuss entsprechen einem der vier Typen von Gatekeeper, die sich laut Behrens & Rabe-Kleberg in allen modernen Rechtsstaaten ausdifferenziert haben: „Persönlich unbekannte Repräsentanten von Organisationen, Prüfer von Anspruchsberechtigungen und Eignungen“ (2000, S. 116f). Die Gatekeeper auf dem Arbeitsmarkt sind die Personalverantwortlichen in den Betrieben, aber auch Betriebsräte, die oft darüber wachen, dass bei Vakanzen die internen Bewerber den Vorzug vor Externen erhalten (vgl. dazu ausführlicher Windolf & Hohn 1984). Der historisch älteste Typ, anhand dessen der Psychologe Kurt Lewin das Gatekeeper-Konzept ursprünglich entwickelte (1943; deutsch 1963), sind Familienangehörige und Freunde, deren Einfluss auf die vor dem jeweiligen „Tor“ stehende Person erheblich ist (Behrens & Rabe-Kleberg 2000, S. 118ff.). Bei behinderten Jugendlichen spielen in der Frage „Werkstatt oder nicht?“ insbesondere die Eltern eine wichtige Rolle. Die gesetzlichen Betreuer können ebenfalls die Aufnahme initiieren

(vgl. das Kapitel über Quereinsteiger). Ein Hemmnis für das Verlassen der WfbM kann darin bestehen, dass sich der gesamte Freundeskreis eines behinderten Mitarbeiters aus Kollegen in der Werkstatt zusammensetzt und er oder sie befürchtet, diese soziale Einbindung im Falle des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verlieren (vgl. das Kapitel über Hindernisse). Der historisch jüngste Typ von Gatekeepern sind Gutachter, d.h. für eine fachliche Stellungnahme beauftragte und bezahlte Experten (Behrens & Rabe-Kleber 2000, S. 114ff.). Der vierte Typus von Gatekeepern sind „Chef/-innen und Kolleg/-innen“ (ebd., S. 117f). Vertreter dieser letzteren Kategorie können in der Frage des eventuellen Verlassens der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine hemmende Rolle spielen. Ilka Spiess zitiert in ihrer Studie „(...) über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind“ (2004) Beispiele von Werkstattleitern, die abwanderungswillige „Leistungsträger“ von ihrem Vorhaben abbringen wollten (S. 199).

Nach den in der WVO vom Fachausschuss in allen Phasen einer Werkstattkarriere verlangten Stellungnahmen wurde gemäß dem Leitfaden in den Standort-Interviews systematisch gefragt. Die Äußerungen der Befragten zum Thema Fachausschuss lassen sich grob in die zwei Kategorien „Konsens“ und „Dissens“ unterteilen. Die meisten Darstellungen beziehen sich auf den Konsens, sozusagen auf den Aspekt des „normalen Geschäftsgangs“, der vor allem durch ein hohes Maß von Eingespieltheit und Routine gekennzeichnet ist. Die übrigen Äußerungen beziehen sich auf den Umgang mit strittigen Fragen zur Abgrenzung des in die WfbM gehörenden Personenkreises „nach unten“ und vor allem „nach oben“ in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ein Werkstatt-Vertreter taxierte die Relation dieser beiden groben Kategorien so: „Bei 5 % der Fälle gibt es im Fachausschuss noch Klärungsbedarf, bei dem Rest geht es nur um reine Formalien, die meist schnell bearbeitet werden können, da beide Kostenträger anwesend sind. Da die WfbM so groß ist, wird manches auch telefonisch geklärt.“ Die Zahl 5 % würde natürlich nicht jede(r) Befragte so teilen, die Einschätzung mag etwas höher oder niedriger ausfallen, aber ein ungefährer „Sinn für die Proportionen“ („sense of proportion“, C.W. Mills 1959, S. 214) auf diesem Feld dürfte damit schon vermittelt werden. In diesem Abschnitt wird zunächst die Herstellung des Konsenses beschrieben und anschließend der Umgang mit dem Dissens.

7.2 „Im Endeffekt ist es ja so, dass eigentlich der Werdegang klar ist.“ – Die soziale Produktion von Konsens

Die Zukunft von individuellen Lebensläufen kann unterschiedliche Grade von Offenheit und Vorhersehbarkeit haben. Auch bei Fällen, in denen letztere einen hohen Grad hat, sollte man der Versuchung eines deterministischen Denkens nicht erliegen. Der Kriminologe Edwin Lemert wies bereits in den 1960er Jahren am Beispiel des Konzepts der „abweichenden Karriere“ auf diese Gefahr hin. Eine „vertretbare“ Verwendung dieses Begriffes müsse die Vorstellung einer unausweichlichen oder geradlinigen Entwicklung fallen lassen. „Karriere“ meint dann nur, „dass denjenigen, der in einer bestimmten Richtung weiterhandelt, typische, sich wiederholende Ereignisse und Probleme erwarten“ (1974, S. 452). Außerhalb des Kontextes „abweichenden Verhaltens“ und insbesondere im Hinblick auf das Berufsleben prägte Martin Kohli (1981) den Begriff des „wahrscheinlichsten Pfades“. Darunter versteht er den Pfad, in den ein Handelnder einmündet, der keine Änderungsinitiativen seiner Lebenssituation ergreift und „sich ausschließlich auf seine alltäglichen Geschäfte beschränkt“ (S. 167). Dann bestimmen allein die sozial vorgegebenen Arrangements den weiteren Lebensweg. „Der wahrscheinlichste Pfad ergibt sich

aus den institutionalisierten biographischen Ablaufmustern und den individuellen Bedingungen“ (S. 168). Der Verlauf des Arbeitslebens eines Abgängers der Werkstufe einer GB-Sonderschule hat einen sehr hohen Grad an Wahrscheinlichkeit. Laut Walter Straßmeier (2002, S. 274) landen 96 % von ihnen in einer WfbM. Von diesen Personen wiederum verbleibt ein noch höherer Anteil dort auch dauerhaft, wie die im Promillebereich liegenden Überleitungsquoten zeigen. Die Selbstverständlichkeit dieser „Einbahnstraße“ (Straßmeier) beginnt erst allmählich abzunehmen (vgl. das Querschnittsthema „Arbeits- und Berufsorientierung in der Schulzeit“). Bei allen anderen Kategorien von Behinderten, die zur Klientel der WfbM gehören, ist der „wahrscheinlichste Pfad“ ihres Arbeitslebens von weit geringerer Voraussehbarkeit. Zum Themenkomplex der Routine gehören zunächst die Darstellungen zu der eher formalen Frage, wer trifft sich im Fachausschuss wie oft?

7.2.1 Zur Zusammensetzung des Fachausschusses

In allen Interview-Äußerungen über die Zusammensetzung des Fachausschusses wurden die in § 2 Absatz 1 der WVO genannten drei Institutionen genannt. Ihre Teilnahme „in gleicher Zahl“ ist jedoch nicht immer gewährleistet. Von einer Arbeitsagentur wurden die Mehrheitsverhältnisse kritisiert: Es könne zu Problemen führen, wenn drei Vertreter der Werkstatt anwesend sind und der Reha-Berater mit einer eventuell anderen Meinung diese dann alleine durchzusetzen versucht. Auch in anderen Fällen wurde die Anwesenheit mehrerer Vertreter häufiger von Seiten der Werkstatt genannt (Geschäftsführung, Begleitender Dienst, Ausbilder, Kollegen aus dem Arbeitsbereich, Arbeitnehmervertretung) als seitens der beiden anderen Institutionen.

Als ein in im Sinne von § 1 Absatz 1 WVO „zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ eventuell zuständiger anderer Rehabilitationsträger kommt anscheinend nur die Rentenversicherung in Betracht, die 14-mal als Teilnehmer des Fachausschusses genannt wurde (W, A). Von einer Werkstatt wurde mangelndes Engagement seitens des Rentenversicherungsträgers angeführt: „Mit den Rentenversicherungsträgern wird in der Regel der Schriftweg genutzt. Dieser bekommt ausführliche Informationen (...) über den jeweiligen Antragsteller. Einladungen werden vom Rentenversicherungsträger aber oft nicht einmal beantwortet. Die zuständigen Personen wechseln ständig.“

In sechs Fällen wurde der IFD als Teilnehmer benannt, der hinzugezogen wird, wenn es um Übergangskandidaten geht. Diese Nennungen stammen auffallenderweise alle aus Baden-Württemberg (A, W).

Mehr als einmal wurde ansonsten nur noch die Profession der Mediziner genannt: Das Gesundheitsamt (A), die Örtliche Gesundheitsbehörde (W) bzw. Ärzte (A).

Nur in *Einzelfällen* nahmen teil: Jugendhilfe-Träger (A), Wohnheim (W), Stiftungsvorstand (W), Lehrer der G-Schule, weil sie am besten Fragen über ihre Entlass-Schüler beantworten können (A), Fallmanager der Kommune (W) und ein „Elternbeirat“ (W).

7.2.2 Anhörung/ Teilnahme der Betroffenen bzw. ihrer Eltern oder gesetzlichen Vertreter

Die Nennung des Elternbeirats als Teilnehmer des Fachausschusses durch zumindest eine Werkstatt verweist auf die Frage, ob die Betroffenen bzw. ihnen nahestehende Personen daran teilnehmen und dort gehört werden. Hierauf beziehen sich fast ebenso viele Äußerungen

zur Zusammensetzung des Fachausschusses wie die bislang behandelten. Dass eine solche Anhörung stattfindet, wurde doppelt so häufig berichtet (22mal) wie dies verneint wurde (elfmal). Dies steht im Widerspruch zu den Befunden aus der schriftlichen Werkstättenbefragung (Teil A, S. 136) und unterstreicht, dass der qualitativen Befragung keine repräsentative Zufallsstichprobe zugrunde liegt. Bei rund zwei Drittel der befragten WfbM kam im Jahr 2006 keine einzige Anhörung der Betroffenen vor, bei rund zehn Prozent in einem einzigen Fall. Als positive Extremfälle müssen zwei WfbM gelten, in denen im Jahr 2006 sogar 92 und 60 Anhörungen Betroffener durchgeführt wurden. Interessant wäre es zu wissen, wie diese hohen Zahlen bewältigt wurden. Dass eine Anhörung der Betroffenen nur ausnahmsweise stattfindet, ist insofern bemerkenswert, als sie in der WVO in § 3 Absatz 3 nach dem Ende des dreimonatigen Eingangsverfahrens vorgeschrieben ist. Dort heißt es:

„Zum Abschluss des Eingangsverfahrens gibt der Fachausschuss auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt und *nach Anhörung des behinderten Menschen*, gegebenenfalls auch seines gesetzlichen Vertreters, unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Persönlichkeit des behinderten Menschen und seines Verhaltens während des Eingangsverfahrens, eine Stellungnahme gemäß Absatz 1 gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger ab.“

Eine der Verneinungen dieser Praxis wurde mit dem Wunsch nach einer Änderung in diese Richtung verknüpft: „Eine Beteiligung der Schüler am Fachausschuss geschieht nicht in der Praxis, wäre aber denkbar. Durch die Hilfeplanung könnte sich dies in der Zukunft abzeichnen. Denn z.B. die Kostenträger kennen die Schüler bei der Aufnahme nicht persönlich. Hierbei soll mit Hilfe von Fallmanagern entgegengesteuert werden.“ (W) In einem anderen Fall wurde eine entsprechende Forderung formuliert: „Anhörung der Teilnehmer (für den Arbeitsbereich) im Fachausschuss muss durchgesetzt werden.“ (W)

In den meisten Berichten über solche Anhörungen wird gleichzeitig deutlich, dass es sich dabei um Ausnahmen handelt: Sie finden „eher selten“ (A) statt, „manchmal“ (A), „teilweise“ (W), „im Normalfall nicht“ (W) oder „wenn es notwendig ist“ (W). In einer Werkstatt werden Betroffene im Fachausschuss nach dem BBB „in Einzelfällen gehört, z.B. wenn Wunsch des Teilnehmers und Empfehlung der Werksatt abweichen“. Von einer anderen Werkstatt wurde gesagt: „Die Betroffenen werden in den Fachausschusssitzungen bei Bedarf gehört. Es kommen auch Fälle vor, in denen die Betroffenen auf eigenen Wunsch teilnehmen.“ Dies sei dann der Fall, wenn ein Teilnehmer selbst wünscht, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erproben zu können. „Solche Fälle werden dann im Fachausschuss besprochen und es erfolgt eine Einschaltung des IFD.“ Von einer Arbeitsagentur wurde formuliert: „Angehörige waren auch schon mal da, das ist aber die Ausnahme.“ Eine solche Einschränkung gab es neben der Nennung des Elternbeirates nur in einem weiteren Fall nicht: „Am Ende des BBB gibt es eine Anhörung der Betroffenen, in (Name der Region).“ (A) Die typische Begründung dafür, dass eine Anhörung des Betroffenen oder der Eltern im Fachausschuss nicht erfolgt, lautet, dass dies „im Vorfeld“ geschieht, im Aufnahmegespräch oder in Form des Gesprächs über den Eingliederungsplan bzw. die Stellungnahme.

7.2.3 Häufigkeit der Sitzungen

Zur Frage der Frequenz der Fachausschusssitzungen liegen 20 Äußerungen vor. Demnach schwankt die Häufigkeit zwischen einmal im Monat „aufgrund der Größe“ (W) und einmal im Jahr (W); am häufigsten tagte man viermal im Jahr (sechs Nennungen). Ein Beispiel für Letzteres ist folgende Äußerung einer Arbeitsagentur: „Pro Fachausschusssitzung werden 100 bis 120 Fälle alle Vierteljahre besprochen, deshalb sind nur formale Absprachen möglich; mögliche Probleme werden vorab geklärt.“ Bei längeren Abständen ist eine Problemklärung außerhalb

des Fachausschusses erst recht nötig: „Eine Sitzung im Jahr; ansonsten viel im Umlaufverfahren sowie über E-Mail und Telefon. Bei Problemen außerdem Beratungsgespräche außerhalb des Fachausschusses. Der Fachausschuss dient mehr dem allgemeinen Austausch.“ (A). In einer anderen Werkstatt tagt der Fachausschuss ebenfalls nur einmal jährlich und behandelt „grundsätzliche Themen“.

Teilweise haben die Fachausschusssitzungen unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Bei einer Werkstatt mit zwei Sitzungen im Jahr behandelt eine schwerpunktmäßig die Aufnahmen, die andere beschäftigt sich mit den Übergängen. In zwei Werkstätten tagt der Fachausschuss nach dem ersten Jahr des BBB, um eine Zwischenbilanz zu ziehen und mögliche Perspektiven zu besprechen.

In der schriftlichen Werkstättenbefragung (Teil A) zeigte sich, dass in gut der Hälfte der Fälle vier oder mehr Fachausschusssitzungen im Jahr durchgeführt werden (Tabelle 116). Die Zahl der pro Sitzung besprochenen Fälle steigt, je größer eine WfbM ist. In mehr als der Hälfte der WfbM wurden im Jahr 2006 mehr als 20 Einzelfälle pro Fachausschusssitzung thematisiert (ebd., Tabelle 117).

In einer Äußerung einer Arbeitsagentur, wo man sich zweimal im Jahr zum Fachausschuss trifft, wurde begründet, dass dies „funktioniert“, weil es auf der Basis von Erfahrung, Vertrauen und gegenseitigem Respekt stattfindet, „man versteht die Hintergründe des Partners“. Hier klingen die Gründe dafür an, dass der Konsens das dominierende Thema in den Erläuterungen zum Fachausschuss ist.

7.2.4 Der Fachausschuss als eingespieltes und routiniertes Team

Die Häufigkeit des Konsenses erklärt sich vor allem dadurch, dass eventuell strittige Fragen bereits vor der jeweiligen Fachausschusssitzung geklärt werden, bzw. zwischen verschiedenen Sitzungen. Für die Verortung dieser gängigen Praxis hat sich die Formulierung „im Vorfeld“ eingebürgert. In den folgenden vier Interview-Zitaten wird diese Routine phasenübergreifend formuliert: „Im Fachausschuss wird i.d.R. einvernehmlich entschieden, Meinungsverschiedenheiten werden im Vorfeld besprochen.“ (W) „Streitigkeiten werden in der Regel in Vorgesprächen abgeklärt.“ (W) „Im Fachausschuss selbst kommt es nicht zu Konflikten.“ (A) „Einzelfälle werden im Fachausschuss nicht in der Tiefe besprochen, sondern in Abstimmungsgesprächen außerhalb des Fachausschusses.“ (W) Vielfältige Belege dafür finden sich für alle Phasen einer Werkstattkarriere.

Dieses „Vorfeld“ ist ein altbekanntes und auf verschiedenen Gebieten des sozialen Lebens gut erforschtes Phänomen. In der Parteipolitik ist es z.B. eine weit verbreitete Praxis, dass die entscheidenden Fragen, welche Personen oder programmatischen Alternativen überhaupt zur Abstimmung gestellt werden, vor der offiziellen Veranstaltung in Hinterzimmern vorab entschieden werden. Robert Michels thematisierte schon in seiner zuerst 1911 veröffentlichten Studie von „Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie“ (Nachdruck 1957) unter anderen „die geheimen Ausmachungen der Führerinstanzen untereinander“ (S. 158). Das Arbeitsleben betreffend, wurde von der US-amerikanischen Betriebssoziologie in den 1930er Jahren in den „Hawthorne-Studies“ die wichtige Rolle der „informellen Beziehungen“ der Arbeiter untereinander entdeckt. Der Dualismus von formaler und informaler Organisation wurde und blieb für bald zwei Jahrzehnte ein bevorzugter Gegenstand der Forschung. Seit den 1960er Jahren wurden auch informelle Beziehungen und Gruppenbildungen unter Managern und Experten untersucht (vgl. dazu ausführlicher U. Beck et al. 1980, S. 182ff.).

Die Werkstatt hat bei der Durchführung des Fachausschusses eine federführende Rolle: „Die WfbM ist für die Organisation zuständig. Sie verschickt Einladungen, führt auf, welche Fälle besprochen werden, führten die Sitzungen durch und wertet die Sitzungen auch aus.“ (W) Diese dominante Rolle wurde auch von einigen Arbeitsagenturen bestätigt: „Man ist auf die Einschätzung der Werkstatt angewiesen, insofern ist deren Einschätzung präjudizierend. Es ist entscheidend, ob die Werkstatt verantwortlich handelt.“ (A) „Im Fachausschuss am Ende des Eingangsverfahrens wird in der Regel dem Bericht der Werkstatt zugestimmt. Wie auch bei anderen Maßnahmen der Werkstatt zugestimmt wird, denn die Mitarbeiter dort sehen den Jugendlichen jeden Tag und können das Leistungsvermögen am besten beurteilen, auch im Vergleich mit den anderen Teilnehmern in der Werkstatt.“ (A)

Der sozusagen „offizielle“ Teil des notorischen „Vorfeldes“ ist die sorgfältige Vorbereitung der Fachausschusssitzungen durch die WfbM. Über jeden Kandidaten liegen die nötigen Informationen vor. Durchgängig wurde berichtet, dass den Teilnehmern des Fachausschusses die Unterlagen über die zu besprechenden Fälle zwei bis drei Wochen vor einer anstehenden Sitzung vorliegen. Viele Äußerungen beschränken sich auf die Aufzählung dieser Unterlagen. Zur optimalen Informationslage kommt noch ein gewisser Gleichklang der Herangehensweisen hinzu. Ein Vertreter einer Arbeitsagentur äußerte das „Gefühl, dass alle daran interessiert sind, die Leute so schnell wie möglich zu integrieren.“

Das Resultat der Aktivitäten im formellen und informellen „Vorfeld“ ist eine oft zum Ausdruck gebrachte *Reibungslosigkeit* des Prozedere, die z.B. in den beiden folgenden Zitaten deutlich wird: „Da die Zusammenarbeit eng ist und Informationen und Gutachten ausgetauscht werden, gibt es seltenst abweichende Meinungen einzelner Mitglieder des Fachausschusses.“ (W), oder: „Im Grunde gibt es keine Besonderheiten. Die Sitzung ist meistens flott. Die Protokolle werden unterschrieben. Es ist eigentlich schon alles klar im Vorfeld. Der Landschaftsverband hat seine Zustimmung schon quasi mit der Zustimmung zur Aufnahme ins Eingangsverfahren gegeben.“ (W) Als hilfreich wurde mehrfach auch angeführt, dass man sich im Fachausschuss an eine feste Geschäftsordnung hält.

7.2.5 Nahtlose Statuspassagen: Aufnahme, Übergang aus dem Eingangsverfahren in den BBB und von da in den Arbeitsbereich

Die folgende Äußerung einer WfbM bezieht sich auf *alle* Stadien einer Werkstattkarriere: „Ablehnungen seitens eines Kostenträgers gab es im Fachausschuss bisher nicht, aber Überprüfungen finden statt.“ Im folgenden Abschnitt werden die *einzelnen* Stadien gesondert behandelt.

7.2.5.1 Aufnahme in die Werkstatt

Viele Äußerungen zeigen, dass die Aufnahme schon „im Vorfeld“ konkret angebahnt ist und nur noch akklamiert werden muss. Von einer Arbeitsagentur wurde aus diesem Grunde die Existenzberechtigung von §2 Absatz 2 der WVO (zitiert auf S.3) bestritten: „Die Regelung, dass der Fachausschuss vor Aufnahme eines Teilnehmers in die Werkstatt eine Stellungnahme abgeben soll, ist unsinnig. Es handelt sich um eine reine Abnickveranstaltung.“ Eine Werkstatt äußerte sich hierzu ganz ähnlich, aber ausführlicher: „Der Fachausschuss wird als eine reine Unterschriftenaktion betrachtet. Die Bearbeitung der einzelnen Fälle sei nur Formsache, da die Aufnahme der Menschen schon im Vorhinein klar sei. Gespräche mit den Schülern selbst fänden kaum statt. Berücksichtigt werden das Krankheitsbild der Schüler, deren ärztliche Gutachten, die von der Arbeitsagentur oder vom Rententräger erstellt werden sowie das Schüler-

zeugnis, der Schwerbehindertenausweis und ein Bericht über den schulischen Werdegang. Selten wird eine Diskussion über eventuelle Alternativen zur WfbM geführt.“ Von einer anderen WfbM wurde gesagt: „Bedenken im Fachausschuss hinsichtlich einer Aufnahme gibt es nicht, alles ist bereits im Vorfeld geklärt.“ Als entscheidende Vorklärung wurden hier die Gutachten der Arbeitsagentur bezeichnet. Zur Abrundung nur noch ein weiteres Zitat mit diesem Tenor aus einer WfbM: „Im Fachausschuss findet keine Diskussion statt über die Notwendigkeit der Aufnahme, sondern ggf. im Vorfeld“.

7.2.5.2 Übergang aus dem Eingangsverfahren in den BBB

Diese Stellungnahme nach §3 Absatz 3 der WVO wird nicht immer abgewartet, wie das folgende Zitat zeigt: „Eingangsverfahren und BBB werden komplett bewilligt.“ (A). Dass keine Erfahrung mit der Ablehnung des Normalverlaufs eines nahtlosen Übergangs in den BBB gemacht wird, stärkt vielerorts dessen Selbstverständlichkeit: „Bisher gab es keine Ablehnung seitens eines Kostenträgers zur Aufnahme in den BBB“ (W), bzw. „(...) nach dem Eingangsverfahren“ (W).

7.2.5.3 Übergang aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich

In der WVO heißt es in §4 Absatz 6:

„Rechtzeitig vor Beendigung einer Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 hat der Fachausschuss gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu abzugeben, ob

1. die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme oder
2. eine Wiederholung der Maßnahme im Bildungsbereich oder
3. eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einem Integrationsprojekt (...) zweckmäßig erscheint.“

Dass auch an dieser Stelle der nahtlose Übergang in den Arbeitsbereich als Normalverlauf bereits meist vor der Stellungnahme entschieden ist, zeigen Äußerungen wie die folgenden: „Die Übernahme in den Arbeitsbereich ist schon vorher besprochen und wird dann mit der Unterschrift nur noch bestätigt. *Im Endeffekt ist es ja so, dass eigentlich der Werdegang klar ist.*“ (W) „Beim Übergang vom BBB in den Arbeitsbereich gibt es keine Differenzen. Entschieden wird nach Aktenlage.“ (W) Manchmal ist für den Wechsel in den Arbeitsbereich keine Fachausschusssitzung nötig: „Nach Abschluss des Eingangsverfahrens sowie des BBB gibt es keine Fachausschusssitzung, sondern die WfbM schreibt einen Bericht und gibt ihn ins Umlaufverfahren“ (W).

Auch bei diesem Übergang verstärken fehlende Ablehnungen seine „Normalität“, wie die folgenden zwei Zitate zeigen: „Eine Übernahme aus dem BBB in den Arbeitsbereich erfolgt regelmäßig. Bisher gab es noch keinen Widerspruch seitens eines Kostenträgers.“ (W) „Hinsichtlich der Fachausschusssitzungen im BBB gibt es keine Besonderheiten. Die Werkstatt hat eine Übernahmegarantie, das bedeutet, dass der Landschaftsverband die Förderung nach dem BBB nicht abbricht. Eine Zustimmung für den Übergang in den Arbeitsbereich wurde noch nie versagt. Bedingt ist das dadurch, dass eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in den allermeisten Fällen gar nicht möglich ist.“ (W)

7.2.5.4 Die (ausbleibende) Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Laut § 5 der WVO über den Arbeitsbereich gibt der Fachausschuss gemäß Absatz 5

„(...) auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind.“

Im Berichtsteil A (Kap. 4.9.3) wurde bereits darauf verwiesen, dass in mehr als zwei Fünftel der befragten Werkstätten so etwas nicht vorkam, und insofern die WVO-Bestimmung „für einen erheblichen Anteil der WfbM ins Leere geht“. Dass es in einigen Werkstätten explizit *kein* Thema ist, zeigt z.B. das folgende Zitat: „Übergangsgruppen gibt es nicht, lediglich Außenarbeitsgruppen. Überleitungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommen nicht vor. Es gibt auch keine Fälle, wo behinderte Mitarbeiter aus dem Fachausschuss heraus vorgeschlagen werden, die Werkstatt zu verlassen.“ (W) Es wird auch nicht überall seitens der Kostenträger Druck in diese Richtung ausgeübt: „Die Maßnahmen zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden im Fachausschuss nicht thematisiert. Es ist nicht so, dass der Landschaftsverband oder die Arbeitsagentur diese Maßnahmen brachial fordert, um die Menschen aus den Werkstätten rauszukriegen.“ (W) In den besagten gut zwei Fünftel der Fachausschüsse, in denen keine Stellungnahmen zu Übergangskandidaten abgegeben wurden, waren ja Vertreter/-innen der Sozialhilfeträger beteiligt. Diese machten offensichtlich keinen Gebrauch von dem Vorschlagsrecht, das in den „Werkstattempfehlungen“ der BAGüS gefordert wird:

„Werden (...) Werkstattbeschäftigte, die nach Überzeugung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe aufgrund ihres bisherigen Werdegangs und der dem Gesamtplan zugrunde liegenden fachlichen und gutachterlichen Stellungnahmen durchaus nach zielgerichteten übergangsfördernden Maßnahmen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durchaus in Frage kommen könnten, nicht von der Werkstatt benannt, sollte der Träger der Sozialhilfe von seinem Vorschlagsrecht unbedingt Gebrauch machen.“ (2008, S. 60)

Den vereinzelten selbstkritischen Einschätzungen des Fachausschusses als „reine Unterschriftenaktion“ oder „Abnickveranstaltung“ steht teilweise (acht Nennungen) auch *Selbstlob* gegenüber. Vier solche Äußerungen seien hier zitiert: „Der Fachausschuss ist auf jeden Fall ein sinnvolles Gremium. Denn es ist wichtig, dass man sich an einen Tisch setzt und sich Zeit für die Besprechung der Fälle nimmt.“ (A) Von einer Werkstatt wird der Fachausschuss als „hilfreich“ gesehen, „weil es ein geordnetes System gibt, in dem es für jeden Betroffenen einen Beschluss gibt“. „Der Fachausschuss ist wichtig. Die Besetzung mit unterschiedlichen Vertretern ist ein Diskussionsforum.“ (A) „Zwischen den Beteiligten des Fachausschusses besteht eine gute Zusammenarbeit, Probleme werden kreativ gelöst im Hinblick auf die Wünsche des Betroffenen.“ (A)

Wie ist es laut den Aussagen anderer Interviewter um den kollektiven und kreativen Umgang mit „Problemen“ bestellt?

7.3 Der Umgang mit Dissens

Soweit Dissens im Fachausschuss vorkommt, ist er meistens eingebettet in ein Klima von überwiegendem Konsens und kooperativer Grundhaltung. Die beiden folgenden Zitate dazu verdeutlichen nochmals die bereits oben erwähnte besondere Definitionsmacht der Werkstätten:

„In einzelnen Fällen lehnt der Kostenträger die Kostenübernahme ab, macht seine Entscheidung aber in der Regel von der Meinung der WfbM abhängig. Durch eine kooperative Situation werden eigentlich immer fachliche Lösungen gefunden.“ (A)

„In seltenen Einzelfällen kommt es vor, dass über einen Teilnehmer auch intensiver gesprochen wird. Aber das kommt vielleicht einmal in drei Jahren vor. In solchen Fällen gibt es aber auch keine große Diskussionen, da sowohl der Landschaftsverband wie auch die Agentur für Arbeit der Einschätzung der Werkstatt vertrauen.“ (W)

Über die Frage der Abgrenzung „nach unten“ gibt es weitaus weniger Dissens und Diskussion als um diejenige „nach oben“.

7.3.1 Die Abgrenzung „nach unten“

Eines der (Selbst-) Lobe des Fachausschusses bezieht sich auf diese Abgrenzung (und verweist auf den im Abschnitt „Veränderungen der Zielgruppe“ festgestellten Wandel der Werkstatt-Klientel): „Das Eingangsverfahren und der Fachausschuss am Ende des Eingangsverfahrens ist für die Werkstatt sehr wichtig, um einschätzen zu können, ob der Kandidat – häufig vermehrt mit Verhaltensauffälligkeiten, die zu Selbst- und Fremdgefährdungen führen können – überhaupt werkstattfähig ist.“ (W) Auch in dieser Frage ist der Dissens wohl eher die Ausnahme: „Es gab schon Meinungsunterschiede bei der Abgrenzung nach unten. Es wurde bisher jedoch immer eine Lösung gefunden. Die meisten Fälle sind klar.“ (A)

7.3.2 Die Abgrenzung „nach oben“

Die Frage der Abgrenzung zum allgemeinen Arbeitsmarkt stellt sich an denselben Stationen einer Werkstattkarriere, die im letzten Abschnitt behandelt wurden. Die beiden wichtigsten Statuspassagen betreffen zum einen die Frage: Kommt es zu einer Aufnahme in die WfbM oder nicht? (7.3.2.1), zum anderen das Problem der Überleitung: Führt ein Weg aus der Werkstatt wieder heraus? (7.3.2.2).

7.3.2.1 Zur Vermeidung von Aufnahmen

Zunächst ist festzuhalten, dass auch kontroverse Diskussionen im Fachausschuss um eine Person im Ergebnis zu deren Aufnahme führen können, wie das folgende Zitat aus einer Arbeitsagentur zeigt: „Die Aufnahme in das Eingangsverfahren erfolgt in der Regel immer, auch wenn der örtliche Sozialhilfeträger Bedenken hat.“ Dessen Zustimmung muss jedoch nicht bedingungslos sein, wie das folgende Zitat aus einer Arbeitsagentur zeigt: „Es kommt regelmäßig zu Diskussionen. In zwei Fällen hat der Sozialhilfeträger der Aufnahme nur vorbehaltlich zugestimmt: ‚Man versucht dann erst einmal, das was machbar ist, einfach umzusetzen‘.“

In den folgenden drei Zitaten werden Gründe für die kontroversen Diskussionen genannt: „Im Fachausschuss werden immer wieder Fälle besprochen, die *keine wesentliche Behinderung* haben, keine Praktika machen und dennoch in der WfbM sind. Es sind die Fälle, wo eine Vermittlung aus persönlichen und sozialen Gründen nicht funktioniert.“ (A) „Manchmal entsteht eine Ablehnung auch aufgrund von *Gutachten*, welche ein Erwerbsfähigkeit bescheinigen.“ (W) Das folgende Zitat aus einer Arbeitsagentur verweist auf die Problematik der Quereinsteiger,

die als Selbstmelder um Aufnahme nachfragen: „Bedenken für Werkstatt-Aufnahme gab es bisher nicht, es sei denn, *der Teilnehmer hat sich direkt in der Werkstatt gemeldet* und der Kostenträger hat dann Bedenken geäußert.“

Im Folgenden geht es um die beiden Fragen, wer bei der Frage um eine Werkstatt-Aufnahme zurückhaltender agiert und Debatten mit Befürwortern anstößt (7.3.2.1.1) und wie in Zweifelsfällen versucht wird, zu einer Entscheidung zu gelangen. (7.3.2.1.2)

7.3.2.1.1 Der Sozialhilfeträger als „Bremser“

Dass vermehrt Diskussionen über Zweifelsfälle stattfinden, geht eindeutig auf eine entsprechende „bremsende“ Politik der Sozialhilfeträger zurück, die seit etwa zwei Jahren betrieben wird. Die folgenden Zitate stammen auffallenderweise alle aus den alten Bundesländern: Aus einer Agentur für Arbeit wurde von Richtlinien des Landeswohlfahrtsverbandes in Westfalen berichtet, in denen die Kriterien zur Aufnahme verengt werden. Die Folgen wurden so beschrieben: „Es gibt aber auch ein paar Fälle, wo es richtige Diskussionen im Fachausschuss gibt. Das hat dann aber meistens mit dem Landeswohlfahrtsverband zu tun, bzw. es hängt von der Politik ab, die dort gerade gefahren wird.“ Äußerungen dazu aus Werkstätten lauteten z.B.: „Der Sozialhilfeträger ist ‚härter gestrickt‘, fragt hartnäckiger nach – lässt sich aber auf überzeugende Argumentationen ein“ (W) oder „Es kann im Fachausschuss zu Streitfällen kommen, bei denen der überörtliche Sozialhilfeträger versucht, die Aufnahme in das Eingangsverfahren zu verhindern“. (W)

In den folgenden zwei Zitaten aus Werkstätten deutet sich eine Verschärfung des bislang mehr von Konsens geprägten Klimas an: „Die Lösung von Dissens erfolgt mit einem Sozialhilfeträger (Stadt) kooperativ, mit einem anderen Sozialhilfeträger (Landkreis) ist sie bisher eher schwierig“ und „Wenn der Landeswohlfahrtsverband nicht zustimmt, kann es vorkommen, dass der Fall vor dem Gericht landet. Die WfbM hat für solche Angelegenheiten einen Juristen angestellt. Die Landeswohlfahrtsverband scheut jedoch die Auseinandersetzung“.

In den folgenden zwei Zitaten zeigen sich *Ansätze einer Frontenbildung zwischen der Agentur für Arbeit und dem Sozialhilfeträger*: „Seit anderthalb Jahren sind zunehmend mehr unterschiedliche Auffassungen zwischen der Agentur für Arbeit und dem Sozialhilfeträger zu beobachten. Bezweifelt wird seitens des Sozialhilfeträgers, ob der Teilnehmer zum intendierten Personenkreis zählt.“ (W) „Die Agentur für Arbeit ist in Sorge, dass Konflikte mit Sozialhilfeträger zunehmen könnten: wegen der falschen Statistik bzgl. des Förderbedarfs – d.h. G-Schüler, die auf Förderschule LB gewechselt sind.“ (A)

Die kontroversen Diskussionen um Zweifelsfälle drehen sich fast nur um zwei Problemgruppen: Lernbehinderte und seelisch Behinderte.

7.3.2.1.1.1 Problemgruppe Lernbehinderte

Drei Zitate dazu aus WfbM lauten: „Der Fachausschuss schaut beim Stichwort Lernbehinderte auf“, „Der Landkreis hat generell Bedenken bei Lernbehinderten und gibt sein Einverständnis erst, nachdem sich Alternativen als erfolglos erwiesen haben“ und: „Es gibt Konflikte um Lernbehinderte, aber eigentlich ist das Verfahren nur aufwändiger geworden, bislang wurde noch keine Aufnahme abgelehnt“. Diese Einschätzungen wurden auch von Arbeitsagenturen bestätigt, z.B.: „Es gibt starke Vorbehalte des Sozialhilfeträgers gegenüber Lernbehinderten, es muss sehr gut begründet werden, macht viel Arbeit. Es gibt massiv Lernbehinderte, wo wir

in der Regel auch schon alles probiert haben, und eine weitere Arbeitstätigkeit ohne Unterstützung auch nicht möglich ist.“ (A) Die Aufnahme von Lernbehinderten wird wahrscheinlicher, wenn andere Probleme hinzutreten: „Die WfbM hat viele Leute, die zwar nicht wesentlich behindert sind, aber intelligenzgemindert und verhaltensauffällig. Sie reden viel, sind distanzlos und verweigern die Arbeit. Sie können keinen Arbeitstag im Betrieb durchhalten. Diese Gruppe hat zugenommen.“ (A)

7.3.2.1.1.2 Problemgruppe seelisch behinderte Menschen

Hierzu zwei Zitate aus Arbeitsagenturen: „Unterschiede hinsichtlich der Aufnahme von geistig und psychisch Behinderten bestehen nur in der Form der Gutachten. Bei psychisch Behinderten wird vor der Werkstattaufnahme länger und intensiver geprüft“ (A) und „Diskussionen finden v.a. bei der Gruppe mit psychischer Behinderung statt, amtsärztliche Gutachten sind dabei nur schwer nachvollziehbar“ (A). Nur wenige psychisch behinderte Menschen dürften den Weg in die Werkstatt gefunden haben ohne vorangegangenen Streit über ihre Gutachten. Diese verdienen eine gesonderte Betrachtung im Rahmen des nächsten Abschnitts.

7.3.2.1.2 Entscheidungsfindung in Zweifelsfällen

Die drei prinzipiellen Lösungsmöglichkeiten für Zweifelsfälle sind (1) die Einholung von einem oder mehreren Gutachten, (2) im Eingangsverfahren wird die „Probe aufs Exempel“ gemacht oder (3) eine (weitere) praktische Erprobung außerhalb der Werkstatt wird durchgeführt. Diese Unterscheidung ist idealtypisch, denn die Wege schließen sich nicht notwendig gegenseitig aus. In der folgenden Äußerung aus einer Arbeitsagentur werden alle drei Varianten genannt:

„Es gibt unterschiedliche Zweifelsfälle im Fachausschuss. Manche werden trotzdem in die Werkstatt aufgenommen, wenn der Landschaftsverband zustimmt und dann wird weiter nach dem Eingangsverfahren entschieden. Es gibt Fälle, bei denen man zusätzliche Gutachten einholt oder der IFD noch mal eine Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von z.B. Praktika, vornimmt. Aber den konkreten Fall des Schulabgängers, der nach einer Entscheidung im Fachausschuss dann arbeitslos ist, gibt es nicht. Man versucht gemeinsam eine Lösung zu finden.“

Das folgende Zitat zeigt, dass diese Lösungswege auch in zeitlicher Abfolge gestaffelt sein können:

„Bei Diskrepanzen im ersten Fachausschuss kommt es vor, dass Einzelfälle zurückgestellt werden, um das Gutachten des überörtlichen Kostenträgers abzuwarten. Wenn dieser die Übernahme in den Arbeitsbereich ablehnt, soll der Fall im Eingangsverfahren überprüft und abgeklärt werden. Der überörtliche Kostenträger beugt sich dann in der Regel der Einschätzung der WfbM.“ (A)

7.3.2.1.2.1 Gutachten

Die folgenden vier Zitate zeigen, dass die „bremsende“ Aufnahmepolitik der Sozialhilfeträger zu einer wachsenden „Nachfrage“ nach Gutachten geführt hat. Zunächst eine Stimme aus einer Arbeitsagentur:

„Es kommt teilweise auch zu Diskussionen im Fachausschuss. Dem Landschaftsverband reicht es z.B. nicht aus, wenn im Versorgungsbescheid eine Koppelung von gesundheitlichen Einschränkungen vorliegt, die zum GdB von 80 oder 100 führt und die geistige Behinderung dort unter anderem aufgeführt wird, da er nicht beurteilen kann, wie stark der Anteil der geistigen Behinderung ist. *An dieser Stelle wird ein weiteres Gutachten in Auftrag gegeben.* Man wird sich aber immer bis zum Aufnahmetermin einig.“

Aus einer WfbM hieß es:

„Problematisch wird die medizinische Begutachtung der Arbeitsagentur gesehen, denn dort wird nicht die wesentliche geistige Behinderung als Maßstab genommen, sondern andere Kriterien, die dem Landschaftsverband nicht ausreichen. Es ist auch so, dass sich sonst niemand an solche Begutachtungen rantraut, auch nicht das Gesundheitsamt, so dass diese teilweise extra bezahlt werden. *Es soll alles hochqualifiziert festgestellt werden, aber es fehlt an der Stelle, die das wirklich macht.*“

Dieselbe Person wies jedoch auch darauf hin, dass dies nur selten vorkommt:

„Es gibt nur wenige Ausnahmen, in denen jemand nicht aufgenommen oder zurückgestellt wird. Im Fachausschuss bemüht man sich zu klären, mit welcher Perspektive eine Aufnahme erfolgen kann. Es wird festgestellt, wo noch Klärungsbedarf in Form von z.B. medizinischen Gutachten notwendig ist und auch, *wer solche Gutachten im Einzelfall in Auftrag gibt, weil auch dies eines der schwierigen Probleme ist.*“ (W)

Die Gutachten können sich selbst vermehren: „Bei Diskrepanzen zwischen dem psychologischen Gutachten der Agentur für Arbeit und dem des Sozialhilfeträgers wird ein *dritter* unabhängiger Gutachter vom Landeswohlfahrtsverband eingeschaltet.“ (W) Die Phase der Begutachtung muss nach dem Eingangsverfahren keineswegs beendet sein:

„Nach einem Jahr BBB findet im Fachausschuss eine Aussprache statt und dann wird der örtliche Sozialhilfeträger in die Pflicht genommen, sich zu positionieren und ggf. frühzeitig ein Gutachten zu veranlassen.“ (A) „Im Fachausschuss nach dem BBB wird nochmals über eine Kostenübernahme mit den zuständigen Kostenträgern diskutiert und für Grenzfälle werden in der Regel Gutachten vom Sozialhilfeträger erstellt, welche sich aber lediglich auf die Feststellung des I.Q. der jeweiligen Person konzentrieren.“ (W)

Laut Behrens & Rabe-Kleberg treten Gutachter im Unterschied zu Entscheidern „nie im Namen des wohlverstandenen Interesses der sie beauftragenden Organisationen oder Individuen auf, sondern nur im Namen der Wahrheit in einer vorgegebenen Teilfrage“ (2000, S. 115). Sie verweisen auf mehrere Studien, in denen gezeigt wurde, dass und wie „die Differenzierung zwischen Entscheidern und Gutachtern zu einem ganz eigenartigen Verschwinden der Sichtbarkeit von Entscheidungen“ führt: „Die Entscheider berufen sich auf Gutachten; die Gutachter berufen sich darauf, dass sie nur zu Teilaspekten begutachtet hätten; dazwischen verschwindet die Entscheidungsverantwortung auf Nimmerwiedersehen in Sachzwängen und Verfahrensautomatismen.“ (S. 115f.) Diese moderne Variante eines „Bermuda-Dreiecks“ ist offensichtlich auch im Gegliederten System der beruflichen Rehabilitation anzutreffen. Insofern durch die Mehrfach-Begutachtungen eine Aufnahme in die WfbM häufig letztlich doch nicht vermieden werden kann, dient sie vielleicht eher dazu, die Entscheidungsverantwortung in der von Behrens & Rabe-Kleberg skizzierten Art verschwinden zu lassen. Ein Teil des Anstiegs der Zugangszahlen in WfbM findet so den Anschein wissenschaftlicher Legitimation.

7.3.2.1.2.2 Eingangsverfahren

Von einer Arbeitsagentur wurde das Eingangsverfahren explizit als Alternative zur Begutachtung eingestuft:

„Im Eingangsverfahren ist die Agentur für Arbeit nicht aktiv einbezogen, nur im Fachausschuss vor und nach dem Eingangsverfahren. Im Fachausschuss nach dem Eingangsverfahren wird noch mal über die Zweifelsfälle gesprochen. Wobei dies manchmal auch schwierig ist, wenn der Landschaftsverband sich lange Zeit für eine konkrete Entscheidung lässt. Dies kommt aber selten vor. Normalerweise ist es so, wenn es zu Beginn Zweifelsfälle waren, dann wird es im Eingangsverfahren deutlich, dass diese Menschen zum Personenkreis der Werkstatt gehören, *ohne dass noch weitere Gutachten von Dritten eingeholt werden müssen*, um die Notwendigkeit der Werkstatt zu verdeutlichen.“

Diese Klärfunktion wird auch in den folgenden zwei Zitaten von WfbM-Vertreter/-innen formuliert:

„Falls es Zweifelsfälle bzgl. der Aufnahme gibt, werden diese im Eingangsverfahren ausgeräumt. Das Eingangsverfahren wird immer durchgeführt, um die Betreuungsbedürfnisse der Teilnehmer kennen zu lernen und zu überprüfen, inwieweit die Werkstatt diese befriedigen kann.“ und: „Am Ende des Eingangsverfahrens gibt es einen Fachausschuss, in dem über den BBB entschieden wird *und strittige Fälle behandelt werden.*“

7.3.2.1.2.3 Externe Erprobungen

Hierzu waren nur zwei Zitate auffindbar:

„Im Fall von Meinungsverschiedenheiten im Fachausschuss versucht man diese durch weitere Maßnahmen mit dem Teilnehmer zu klären, z.B. in einem externen Praktikum oder durch Einschaltung des IFD

usw.“ (A) „Personen, bei denen Zweifel bzgl. der Werkstatttaugung bestehen, werden im Fachausschuss diskutiert. Es gibt die Möglichkeit, im Fachausschussprotokoll festzulegen, dass eine Wiedervorlage nach ein oder zwei Jahren oder ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stattfinden soll.“ (W)

Meistens müssen die Sozialhilfeträger nach anfänglichem Widerstand gegen eine Werkstatt-Aufnahme schließlich doch nachgeben und zustimmen, weil die angemahnten Versuche nicht geklappt haben oder sie für die betreffende Person nicht aufzeigen können, wie ihnen sonst geholfen werden könnte. Dies wird z.B. im folgenden Zitat aus einer WfbM deutlich: „Grenzfälle fallen meist durch das Raster und landen in der WfbM. Der Sozialhilfeträger ist zwar genervt, er kann den Grenzfällen jedoch keine Alternative bieten. Ein öffentlich geförderter Beschäftigungsbereich wäre eine Alternative, die es aber leider nicht gibt“ (zur Forderung nach einem „Zwischenarbeitsmarkt“ vgl. den Abschnitt „Hindernisse und Verbesserungen“) Hier zeigt sich das **Dilemma** der Sozialhilfeträger: Die nicht wesentlich behinderten Grenzfälle hatten auf dem Arbeitsmarkt entweder von Beginn an keine Chance oder sie haben keine Chance mehr, nachdem sie sich bei diesbezüglichen Bemühungen aufgerieben haben, z.B. im Verlauf einer Maßnahmekarriere. Wenn sie nicht aufgenommen werden, hängen sie im „luftleeren Raum“, fallen ganz aus der Arbeitsgesellschaft heraus. Die möglichen „anomischen“ Folgen (im Sinne von Norm- bzw. Orientierungslosigkeit) können z.B. zu devianten Karrieren führen und längerfristig höhere Kosten verursachen als eine Werkstattkarriere.

An dieser Stelle ist jedoch auch eine Wiederholung der oben vorgebrachten Warnung vor deterministischem Denken angebracht. In Bezug auf das hier angeschnittene Thema kann auf die Bremer Längsschnittstudie zum Übergang von der Schule in den Beruf bei ehemaligen Haupt- und Sonderschülern verwiesen werden (K. Schumann Hrsg. 2003). Deren Leiter Karl F. Schumann formulierte als ein Resultat nach mehr als 13 Jahren empirischer Erforschung von mehr als 400 Lebensgeschichten von Jugendlichen die Warnung vor dem „Denkgefängnis – Arbeit schützt vor Kriminalität, Arbeitslosigkeit ist kriminogen“ (2003, S. 38), das im Alltags- wie im wissenschaftlichen Denken weit verbreitet ist. Die Delinquenz von Jugendlichen ohne Ausbildung erwies sich im Durchschnitt nicht als höher als diejenige von Jugendlichen mit Ausbildung (Böttger, Othold & Schumann 2003). Feststellbar ist allerdings ein negativer Effekt von wiederholter und Dauerarbeitslosigkeit. Böttger, Othold & Schumann stellen dazu bilanzierend fest: „(...) nicht aktuelle Arbeitslosigkeit, wohl aber eine wiederkehrende, durch Sanktionsprozesse stabilisierte Arbeitslosigkeit erhöht durch die mit Akkumulation einhergehende Marginalisierung das Risiko zu weiterer Delinquenz. Dieser Mechanismus betrifft allerdings keineswegs allein die Jugendlichen, denen es an Qualifikation mangelt.“ (S. 167)

7.3.2.2 Überleitung: Arbeitsbereich oder Arbeitsmarkt?

Wie bei der Frage nach der Aufnahme in die WfbM bzw. deren Vermeidung wird bezüglich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt seit etwa zwei Jahren von den Sozialhilfeträgern mehr Druck in diese Richtung ausgeübt. Das zeigen z.B. die folgenden Zitate aus Werkstätten: „Im Fachausschuss gibt es seit zwei Jahren häufiger Streit über weiteren Werdegang.“ und: „Die Folge-Kostenträger diskutieren im Fachausschuss häufiger als früher zum Übergang vom BBB in den Arbeitsbereich.“ Eine weitere WfbM verwies darauf, dass solche Debatten bereits in früheren Sitzungen des Fachausschusses sozusagen „vorprogrammiert“ sein können: „Eine Diskussion für den Übergang vom BBB in den Arbeitsbereich wird erwartet wegen entsprechender Vermerke im laufenden Verfahren.“

Der Dissens betrifft auch in der Frage des Übergangs insbesondere die beiden oben behandelten Behinderungsarten, wie zwei Zitate aus WfbM zeigen: „Die Kostenträger haben schon

die Kostenübernahme für den Arbeitsbereich abgelehnt, vor allem bei *seelisch* Behinderten.“ und: „Bei der Übernahme von *Lernbehinderten* in den Arbeitsbereich macht der Kommunale Sozialverband Probleme, indem er diese nur ‚mit Vorbehalt‘ genehmigt. Die Übernahme wird dann im Fachausschuss mit Zweidrittelmehrheit beschlossen, bislang ohne anschließenden Widerspruch.“ So problemfrei geht es nicht überall zu. Der von den Sozialhilfeträgern ausgeübte Druck bleibt nicht ohne Wirkung, wie das folgende Zitat aus einer weiteren Werkstatt zeigt: „Eine Ablehnung zum Eingangsverfahren gab es bisher nicht. Aber der nachfolgende Kostenträger meldet unter Umständen Vorbehalte zur späteren Kostenübernahme an. *In diesen Fällen wird im BBB auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.* Im Fachausschuss am Ende des BBB werden solche Fälle kritischer betrachtet. In diesen Fällen gab es i.d.R. nur eine befristete Aufnahme in den Arbeitsbereich von einem Jahr. Es wird ein Hilfeplan erstellt und es werden mit dem Teilnehmer Hilfeplangespräche geführt (zwei bis drei Stunden pro Fall. Die Fallbesprechung im Fachausschuss dauert dagegen zehn Minuten).“

7.3.2.2.1 Befristung der Kostenzusage für den Arbeitsbereich

Die im letzten Abschnitt bereits angesprochene Befristung der Kostenübernahme für den Arbeitsbereich ist zu einer häufigen Kompromisslinie geworden. Hierzu drei Zitate aus WfbM:

„Im Arbeitsbereich wird zunehmend befristet (zwei Jahre oder sogar nur ein halbes Jahr), ohne feste Zielvorgabe, es werden nur allgemeine Angaben gemacht, wie bspw.: ‚Der Teilnehmer sollte auf einen Außenarbeitsplatz übergeleitet werden‘.“

„Die Kostenübernahme für den Arbeitsbereich wird vom Sozialhilfeträger generell auf ein bis zwei Jahre begrenzt. Teilweise werden auch alte Fälle rausgeholt und begrenzt. Die damit verbundenen erneuten Berichte und Hilfeplangespräche werden als enormer Aufwand kritisiert.“

und

„Bei Fällen, in denen der überörtliche Kostenträger die Kosten für den Arbeitsbereich nicht übernehmen will, lässt sich der Kostenträger meist darauf ein, dass der Arbeitsbereich für ein Jahr befristet finanziert wird. Meist wird dann auf den fachlichen Rat der WfbM gehört. In diesen Fällen liegt es an der WfbM, sich intensiv, auch mit Hilfe der Außenarbeitsgruppen, um eine Integration zu bemühen. Meist gibt der überörtliche Kostenträger dann im Nachhinein doch sein o.k.“

Die Befristungsstrategie ist nach Behinderungsarten differenziert, zumindest im folgenden Zitat:

„Die Kostenzusage für Übernahme in den Arbeitsbereich ist jetzt generell befristet: bei psychisch Behinderten auf ein halbes bis maximal ein Jahr, bei geistig Behinderten auf zwei Jahre. Der Sozialhilfeträger fordert dann jeweils einen neuen Bericht an.“ (W)

Die Strategie der Befristung des Arbeitsbereichs bleibt ebenfalls nicht ohne Wirkung, wie das folgende Zitat zeigt:

„Wenn es von Seiten des Sozialhilfeträgers Zweifel gibt, dann ordnet dieser ein psychologisches Gutachten an. Dies passiert bei zwei bis drei Fällen im Jahr. Bis jetzt wurden dabei immer die Einschätzungen der WfbM bestätigt. Wenn der Sozialhilfeträger dann immer noch Zweifel hat, dann beschränkt er die Finanzierung des Arbeitsbereichs auf ein Jahr und knüpft daran die Bedingung, die Überleitung auf den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. *Bisher gab es dann bei der Mehrheit eine erfolgreiche Vermittlung in Praktika, längerfristige Beschäftigungsverträge oder auf dem ersten Arbeitsmarkt.*“ (W)

Dieses Zitat wirft schon ernsthafte Zweifel daran auf, ob in diesem Fall ohne den entsprechenden Druck irgend etwas in dieser Richtung geschehen wäre.

Auf das oben angeschnittene Dilemma wies eine Arbeitsagentur hin:

„Nach der Verweigerung des Arbeitsbereichs durch den Sozialhilfeträger gab es keine Perspektive für den Betroffenen mehr. Das Problem dabei ist, dass derjenige, der nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, in die WfbM soll. Doch wenn die WfbM denjenigen entlassen muss, ist er für die Agentur für Arbeit dennoch nicht vermittelbar und dann liegt er in einem luftleeren Raum. (...) Sie fallen aus der beruflichen Teilhabe.“

Das folgende Zitat zur Rückkehrer-Problematik verweist auf dasselbe Dilemma:

„Ganz allgemein muss man sagen, dass der Landschaftsverband seinen Focus eher darauf legt, Nischenarbeitsplätze zu suchen als die Leute in die Werkstatt aufzunehmen. Manchmal wird die wesentliche geistige Behinderung eigentlich in klaren Fällen noch in Frage gestellt und anders als früher werden Menschen mit einer klassischen Lernbehinderung gar nicht mehr in die Werkstatt aufgenommen. Bei den lernbehinderten Schülern wird jetzt viel stärker probiert, diese auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterzubringen, wobei einige dieser Personen nach Jahren doch in der Werkstatt landen oder in der ewigen Arbeitslosigkeit.“ (W)

7.4 Fazit

Die Mitgliedschaft in einer WfbM ist vom Gesetzgeber an Bedingungen geknüpft worden und deshalb muss die vom Fachausschuss wahrgenommene „Gatekeeping“-Funktion erfüllt werden. Das die Einhaltung der Mitgliedschaftsbedingungen kontrollierende Gremium muss nicht notwendig „Fachausschuss“ heißen, aber ersatzlos abschaffen kann man es nicht. Auch wenn der Großteil der Entscheidungen „im Vorfeld“ getroffen wird, weil sich die Mitglieder des Fachausschusses nach Einsicht in die Aktenlage einig sind, wird es immer Grenz- oder Zweifelsfälle geben, denn die im Gesetz genannten Abgrenzungskriterien „nach unten“ („Gemeinschaftsfähigkeit“, ein Minimum an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitskraft) und „nach oben“ (Unterstützungsbedarf für die Befähigung, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Schritt zu halten) sind nach unserer Einschätzung entgegen anderslautender Hoffnungen nicht restlos objektivierbar. Die Entscheidungen in Grenzfällen bleiben Verhandlungssache vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessenlagen bei den Akteuren. Wünschenswert wäre, wenn jede Seite ihre Entscheidungskriterien offen legte, statt sich hinter vermeintlich objektiven Gutachten zu verstecken. Antje Ginnold hat sich in ihrer Studie „Der Übergang Schule-Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung“ (2008) unter anderem mit den Einschätzungen der betroffenen Jugendlichen auseinandergesetzt, die in den Gutachten der Arbeitsagenturen vorgenommen werden. Zwischen diesen Einschätzungen und den daraus resultierenden Empfehlungen stellte sie Diskrepanzen mit den tatsächlich eingetretenen Entwicklungen fest (S. 297–312). In den von ihr analysierten neun Fällen waren die Gutachten fast durchgängig pessimistischer als das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen, das mit geeigneter Unterstützung realisiert werden konnte. Das Problem scheint darin zu liegen, dass in den Gutachten die Frage thematisiert wird, ob sich eine Person *aus eigener Kraft* auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behaupten kann und die Förderung ihrer Entwicklung durch geeignete Unterstützung nicht mitgedacht wird.

Die unter den Mitgliedern des Fachausschusses typische kooperative Grundhaltung ist im Prinzip eine günstige Voraussetzung, um an dieser Stelle die im Gegliederten System der beruflichen Rehabilitation „eingebauten“ Eigeninteressen der einzelnen Institutionen zu überwinden, deren Perspektiven hier aufeinandertreffen. Der Fachausschuss kann als eine Art „interorganisatorisches Netzwerk“ im Kleinen betrachtet werden. Diese Kooperation kann durchaus hilfreich sein, um „Probleme im Hinblick auf die Wünsche der Betroffenen kreativ zu lösen“, um auf das obige Zitat einer Agentur für Arbeit zurückzukommen. Davon, dass die „Wünsche der Betroffenen“ im Fachausschuss systematisch zur Kenntnis gebracht bzw. genommen werden, kann allerdings angesichts des Befundes aus der Bestandserhebung, das bei etwa zwei Drittel der WfbM dies im Jahr 2006 in keinem einzigen Fall vorkam (Teil A), keine Rede sein.

Aufgrund eines entsprechenden Drucks von Seiten der Sozialhilfeträger hat seit etwa zwei Jahren die Zahl der mit Dissens verbundenen Zweifelsfälle in Fachausschusssitzungen zugenommen. Dementsprechend ist die Selbstverständlichkeit einer dauerhaften Aufnahme in die WfbM geringer geworden. Als Drucktechniken lassen sich die Verweigerung der Kostenzusa-

ge, deren Befristung und die Formulierung von Auflagen und Vermittlungszielen identifizieren. Der Impuls in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt ist durch den entsprechenden Druck der Sozialhilfeträger mittlerweile verstärkt im Fachausschuss „angekommen“ und wurde dort auch angenommen. Die genannten Techniken verfehlen nicht gänzlich ihre beabsichtigte Wirkung, denn es werden zumindest von einigen WfbM daraufhin vermehrt Anstrengungen in diese Richtung unternommen. Diese Erfolge der Politik der Sozialhilfeträger führen aber nicht an dem Dilemma vorbei, dass es an Alternativen für den offensichtlich wachsenden Personenkreis mangelt, der nicht (ganz) so schwach ist, wie es das Gesetz als Bedingung für die Mitgliedschaft in einer Werkstatt voraussetzt, aber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht Schritt halten kann. Die Frage nach den Gründen für das stetige Anwachsen der Zugangszahlen in WfbM verweist somit auch auf die Frage nach der Herkunft dieser Problemgruppe.

8 Betriebspraktika und Außenarbeitsplätze zur Förderung des Übergangs

Dirk Momper

8.1 Einleitung

Im Rahmen der Interviews wurde nach den von den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Überleitung von behinderten Menschen aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt gemäß der Werkstättenverordnung (WVO) § 5 Absatz 4 gefragt. Zu diesen Maßnahmen zählen u.a. Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und ausgelagerte Arbeitsplätze oder Außenarbeitsplätze.

Nach den Ergebnissen der Werkstattbefragung⁸ leisten Betriebspraktika mit ca. 21 % einen bedeutsamen Beitrag zur Überleitung. Die Außenarbeitsplätze – die als Einzelarbeits- oder als Gruppenarbeitsplätze angeboten werden – liegen in der ersten Variante mit ca. 5 % Anteil an den Überleitungen immer noch hoch, in der zweiten Variante sind sie mit einem Anteil von ca. 1 % dagegen weniger bedeutsam.

Die Interviewprotokolle wurden auf Hinweise der WfbM zu diesen beiden Maßnahmen ausgewertet. Das Ergebnis der Auswertung ist sicher nicht repräsentativ, weil nicht einmal 10 % der Werkstätten befragt wurden und weil nicht jede Werkstatt, die sich zu diesem Thema äußerte, zu jedem hier behandelten Teilaspekt etwas gesagt hat.

Auch darf man nicht erwarten, dass zu allen wesentlichen Aspekten des Themenkomplexes Aussagen vorliegen. So müssten, um die Praxis des Einsatzes der beiden Instrumente umfassend beschreiben zu können, beispielweise auch Informationen darüber erhoben werden, welche förderdiagnostischen Instrumente eingesetzt werden. Hier wäre beispielsweise zu fragen gewesen, ob die im Werkstattalltag verwendeten diagnostischen Instrumente auf die betriebliche Wirklichkeit zugeschnitten sind, d.h. erfassen diese Instrumente die betrieblichen Anforderungen und personenbezogenen beruflichen Fähigkeiten mit gleichlautenden Tätigkeitsmerkmalen, und lassen sich diese Instrumente ohne großen Zeitaufwand bearbeiten, damit sie von den betrieblichen Anleitern im Arbeitsalltag auch genutzt werden etc.

Diese und weitere Fragestellungen zum Thema hätten den Rahmen der Interviews gesprengt und bedürften letztlich einer eigenständigen Untersuchung. Hier kam es stattdessen darauf an, Beispiele guter Praxis und Verbesserungspotentiale zu erschließen.

Von den 53 interviewten WfbM liegen Aussagen zu diesem Thema von 49 Werkstätten vor.

Die beiden Maßnahmen oder Instrumente werden von den hier berücksichtigten WfbM mehrheitlich genutzt. Nur wenige Werkstätten gaben an, keine Betriebspraktika (3 Nennungen) bzw. (aktuell) keine Außenarbeitsplätze (6 Nennungen) anzubieten. In der Summe sind das 8 Werkstätten, da eine Werkstatt angegeben hat, keines der beiden Instrumente einzusetzen.

Die vorliegenden Aussagen beziehen sich im Wesentlichen auf die Klassifizierung von Betriebspraktika und Außenarbeitsplätzen, auf Zielsetzung und Personenkreis, auf Zuständigkeit und Methoden der Akquisition, auf die Zuständigkeit der Begleitung sowie auf aufgetretene Probleme.

8 Vgl. Tabelle 85 im Teil A dieser Studie

8.2 Betriebspraktika

Betriebspraktika sollen grundsätzlich Einblicke in berufliche Praxis, betriebliche Abläufe und Erfordernisse sowie wirtschaftliche Zusammenhänge vermitteln, aber auch konkrete Tätigkeiten einüben und schulen. Sie können zu verschiedenen Zeitpunkten im Qualifizierungs- oder Integrationsprozess absolviert werden und in ihrer Dauer variieren – angegeben wurden Zeiträume von 2 bis 6 Wochen, von 4 Wochen bis 3 Monaten oder sogar bis zu einem Jahr – und sie können in ihrer Ausrichtung verschiedene Funktionen erfüllen – genannt wurden hier Betriebspraktika zur Orientierung, Erprobung, Qualifizierung, Belastung oder Einarbeitung.

Deutlich mehr WfbM führen im Berufsbildungsbereich Betriebspraktika durch als im Arbeitsbereich (30 gegenüber 15). Das mag damit zusammenhängen, dass im Arbeitsbereich neben den Betriebspraktika die Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz im Vergleich zum Berufsbildungsbereich sehr viel häufiger vorkommt.

Betriebspraktika im Eingangsverfahren bildeten dagegen eher die Ausnahme. Nur zwei Werkstätten gaben an, Betriebspraktika im Eingangsverfahren durchzuführen, eine im Rahmen eines Projektes, die andere im Rahmen eines (vom Kostenträger geduldeten) betrieblich durchgeführten (externen) Eingangsverfahrens. Für Teilnehmer/-innen, so die WfbM, die partout nicht in die WfbM wollten, sei ein internes Eingangsverfahren schädlich, weil sie dann nicht mehr raus wollten, wenn sie den geschützten Bereich erst schätzen gelernt hätten („es ist nett hier, die Sozialkontakte sind gut ...“).⁹

Die Angaben der Werkstätten zu den Zielen der Betriebspraktika lassen sich zunächst danach einteilen, ob die Überleitung eine Rolle dabei spielt oder nicht. Die Zielbenennungen, in denen die Überleitung eine Rolle spielt, lassen sich wiederum danach einteilen, ob diese Zielsetzung die wesentliche ist, ob sie relativiert wird, ob sie unverbindlich formuliert wird oder, ob sie zusammen mit anderen Zielen benannt wird.

Von den 16 Werkstätten, die sich zur Zielsetzung von Praktika äußerten, gaben nur zwei die Überleitung als vorrangiges Ziel an. Die Aussage der ersten Werkstatt lautete: „[es] finden betriebliche Praktika nur in Einzelfällen statt, wenn eine Chance zur Überleitung besteht.“ Die Aussage der zweiten Werkstatt kann ebenfalls dieser Kategorie zugeordnet werden. Danach werden Praktika nur durchgeführt, „wenn sicher ist, dass es geschafft wird oder die Aussicht auf einen Arbeitsplatz besteht.“

Vier Werkstätten relativierten die Zielsetzung der Überleitung wieder, in dem sie bspw. die Zielerreichung eher als die Ausnahme ansahen. Eine Aussage lautete: „Zielsetzung ist immer ein arbeitsmarktnahes Angebot und Vertrag (wobei letzteres eher die Ausnahme ist).“

Eine andere lautete: „Wenn es sich anbietet, werden auch für Beschäftigte im Arbeitsbereich Praktika in Betrieben angestrebt. Dies wird allerdings immer mit der realistischen Perspektive eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder zumindest (was dann eher die Regel ist) zu einem Außenarbeitsplatz verbunden.“

Drei Werkstätten haben neben der Überleitung weitere Ziele benannt. Zwei dieser Werkstätten teilten die Praktika ein in solche, die der Erprobung oder zum Sammeln von Erfahrungen dienen und solche, die reinen Vermittlungscharakter haben („Vorbereitung einer möglichen Übernahme“, „konkreter Vermittlungsgedanke“). Die dritte Werkstatt nannte die weiteren Ziele:

⁹ Vgl. hierzu den Abschnitt über die Sozialisation in die WfbM im Abschnitt Hindernisse und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Interviewten.

Umsetzung des Normalisierungsprinzips und Wünsche der Teilnehmer/-innen. An dritter Stelle in der Aufzählung folgte dann die Überleitung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zwei Werkstätten formulierten ihr Ziel sehr allgemein und unverbindlich durch „Förderung der Überleitung“.

Fünf Werkstätten benannten Ziele, die den Überleitungsgedanken außen vorlassen oder weit wegschieben. Sie orientieren sich an (der Beseitigung von) Defiziten und der Korrektur von Fehleinschätzungen der Betroffenen, wobei eine damit verbundene (Übergangs-) Perspektive für die Betroffenen nicht erkennbar ist. Im Folgenden seien drei der Aussagen wiedergegeben:

„In den Einzelfällen, in denen Praktika durchgeführt wurden, geschah dies auf Initiative der Beschäftigten, mit skeptischer Einschätzung der WfbM; in einem Fall befürwortete die WfbM ein Praktikum, um ‚Fehleinschätzung [des Betroffenen] zu korrigieren‘ ... Es gibt ja immer unrealistische Vorstellungen von Menschen ...“

„Manchmal sind z.B. Praktika auch nötig, um die eigenen Grenzen kennen zu lernen und die Werkstatt als Arbeitsplatz schätzen zu lernen.“

„Der Erfolg eines Praktikums kann aber auch darin bestehen, dass der Teilnehmer die Möglichkeit erhält, den allgemeinen Arbeitsmarkt kennen zu lernen und realitätsnah zu arbeiten ... Durch solche Praktika kann man Lücken erkennen, die beim Teilnehmer noch bestehen und dann gezielt fördern, um diese zu beseitigen, so dass man im Laufe der Jahre vielleicht doch eine Vermittlungsfähigkeit erreicht.“

8.3 Außenarbeitsplätze

Außenarbeitsplätze sind Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auf denen Werkstattbeschäftigte tätig sind, wobei sie uneingeschränkt den Status eines Werkstattbeschäftigten beibehalten. Viele Werkstätten bieten mittlerweile diese Form der Beschäftigung an. So kommt es zum Beispiel vor, dass die Werkstattbeschäftigten einen Unterauftrag eines Betriebes an die WfbM in den Räumen des Betriebes auf vom Betrieb bereitgestellten Arbeitsplätzen abarbeiten.

In den letzten Jahren hat es einen starken Anstieg an Außenarbeitsplätzen gegeben und viele WfbM äußerten den Wunsch nach einer (weiteren) Ausweitung. Ausgehend von einem zunächst wachsenden und danach wieder sinkenden Bedarf an Werkstattplätzen hatte auch die con_sens-Studie (Hartmann und Hammerschick, 2002) empfohlen, zusätzlich Außenarbeitsplätze zu gewinnen, um die Spitze der benötigten Werkstattplätze zu kompensieren. Seitens der Werkstätten liegt jedoch nur eine Aussage vor, die einen Zusammenhang zwischen dem erhöhten – durch die Werkstatt nicht abdeckbaren – Bedarf und der Erhöhung von Außenarbeitsplätzen herstellte.

8.3.1 Theorie und Praxis der Außenarbeitsplätze

Nach den vorliegenden Aussagen der Werkstätten gibt es Außenarbeitsplätze in unterschiedlichster Form. Sie treten auf als Gruppen- und Einzelarbeitsplätze, sie können befristet oder auch unbefristet sein; in der unbefristeten Variante können sie sowohl entfristet worden als auch ohne vorherige Befristung entstanden sein. Ferner können sie einer festen Person zugeordnet (personengebunden) oder aber personenungebunden (rollierend) sein. Im letzten Fall werden sie auch zur Durchführung von Betriebspraktika verwendet.

Aus den Aussagen der Werkstätten geht im Allgemeinen nicht hervor, ob die Außenarbeitsplätze – oder genauer: die Beschäftigung auf diesen Plätzen – befristet sind oder nicht oder wie eine Entfristung zustande kommt. Dennoch zeigte sich, dass der Umgang mit Befristung

und Entfristung sehr unterschiedlich ist. So gaben zwei Werkstätten an, dass dies im Fachausschuss besprochen werde. Eine dieser beiden Werkstätten sagte, dass die Befristung der Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen die Regel sei, „nur da, wo der Fachausschuss Außenarbeitsplätze ‚auf ewig‘ sieht, werden sie entfristet.“

Zwei andere Werkstätten nannten Befristungen von 1 bzw. 2 Jahren, wobei diese Befristungen Ergebnisse eigener Überlegungen zu sein scheinen. So führte eine dieser Werkstätten aus, dass die Außenarbeitsplätze immer für ein Jahr eingerichtet würden und danach werde geprüft, ob daraus ein versicherungspflichtiger Arbeitsplatz entstehen könne. Wenn das nicht der Fall sei, würde gefragt, warum nicht und was man tun könne.

Die andere Werkstatt gab die Befristung mit 2 Jahren an. Nach Ablauf dieser zwei Jahre gehe es um die Frage, Festanstellung oder Abzug, es sei denn, die Außenarbeit habe sich für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer als etwas ergeben, das auf Dauer angelegt sei. Als Grund für die Befristung gab die Werkstatt an, es solle kein Mißbrauch betrieben werden.

Eine weitere Werkstatt teilte mit, ihre Außenarbeitsplätze seien unbefristet. So bestünden 16 Gruppenarbeitsplätze in einem Betrieb seit 1996 mit wechselnden Teilnehmern/-innen, von denen aber zwei Drittel von Anfang an dabei seien.

Die WVO kennt die Außenarbeitsplätze explizit nur in der befristeten Variante („zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen“, WVO § 5 Abs. 4). Die WVO fordert aber in § 5 Abs. 1, dass die WfbM über „ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen“ solle. Diese fachliche Anforderung – so die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) in ihren als nicht verbindlich charakterisierten Werkstattempfehlungen (WE) vom 01.01.2008, S. 28f. – könne auch über Arbeitsplätze in Betriebsstätten Dritter erfüllt werden. Dabei komme diese Form der Außenarbeitsplätze für Menschen in Betracht, „für die ... diese Form der Beschäftigung die optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und die derzeit höchsterreichbare Normalität darstellt“ (WE/ BAGüS, S. 29). Ob eine Werkstatt, die über unbefristete Außenarbeitsplätze verfügt, sich dabei auf die WVO § 5 Abs. 1 in Verbindung mit der WE/ BAGüS beruft, dazu gibt es direkt keine Aussagen; nur in zwei Fällen lässt sich das vermuten. Im ersten Falle gibt die Werkstatt eine ähnlich lautende Begründung für die Außenarbeitsplätze in der unbefristeten Variante: „Für diese Menschen [in der ausgelagerten Arbeitsgruppe] ist es die optimale Form der Teilhabe bezüglich der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; ihr Maximum ist erreicht.“ Die andere WfbM unterscheidet bei den Außenarbeitsplätzen solche, die von der WfbM betreut werden und kein direktes Vermittlungsziel hätten von solchen, die ein Vermittlungsziel hätten und nach maximal einem viertel Jahr in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt würden.

Es gibt allerdings Aussagen, die belegen, dass Außenarbeitsplätze ausdrücklich nicht mit der Zielrichtung der Überleitung angeboten werden (eingerichtet als unbefristete Außenarbeitsplätze), ohne sich explizit auf § 5 Absatz 1 WVO zu beziehen. Im Folgenden werden zwei dieser Aussagen wiedergegeben:

„Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden mit folgender Zielrichtung eingesetzt: erstens, ob es der Vorstellung des behinderten Menschen entspricht und zweitens, ob es mit dem Wirtschaftspartner Sinn macht, das so zu organisieren; nicht mit der Zielrichtung Vermittlung. Integration ist etwas Persönliches und nicht nur mit Arbeitsvertrag in Verbindung zu bringen. Integration bedeutet, dazuzugehören, wo hinzupassen und ernst genommen zu werden.“

„Die ausgelagerte Arbeitsgruppe ist nicht als eine Zwischenstation für einen regulären Arbeitsplatz, sondern als Dauer[außen]arbeitsplatz gedacht.“

Die entfristete und/ oder unbefristete Variante (also nach WE/ BAGüS der Außenarbeitsplatz als Arbeitsplatzangebot im Sinne von § 5 Abs. 1 WVO) wird offenbar nicht von allen Kostenträgern akzeptiert. So berichtete eine Werkstatt, dass die Einrichtung unbefristeter Außenarbeitsplätze generell nicht möglich sei, eine andere berichtete von einer Befristung von maximal 1 Jahr durch den überörtlichen Sozialhilfeträger für ausgelagerte Einzelarbeitsplätze. Im Falle von Außenarbeitsgruppen dagegen – so diese Werkstatt – hätten die Menschen „grundsätzlich dort die Möglichkeit unbefristet zu arbeiten“.

8.3.2 Für und Wider von Außenarbeitsplätzen

Die Vorteile von Außenarbeitsplätzen liegen auf der Hand: der Betrieb hat überschaubare Kosten, kein Risiko und spart Kosten bei der Ausgleichsabgabe ein, weil diese Arbeitsplätze auf die Pflichtplätze angerechnet werden können.¹⁰ Die Werkstatt erweitert durch die Schaffung von Außenarbeitsplätzen ihre Arbeitsplatzangebote. Die oder der Werkstattbeschäftigte auf einem Außenarbeitsplatz arbeitet arbeitsmarktnah und kann testen, ob der allgemeine Arbeitsmarkt eine Option für sie oder für ihn ist. Nach den vorliegenden Aussagen erhält sie oder er darüber hinaus auch ein höheres Entgelt als auf einem Arbeitsplatz in der Werkstatt.¹¹ Der Kostenträger spart Kosten durch den Wegfall der in den Kostensätzen enthaltenen Investitionspauschale (ob diese bei Außenarbeitsplätzen allerdings tatsächlich wegfällt, geht aus den vorliegenden Aussagen nicht hervor).

So gesehen, scheinen die Außenarbeitsplätze für alle sehr attraktiv zu sein. Es gibt aber auch kritische Auseinandersetzungen mit diesem Instrument. Vorgebracht wurden folgende zwei Argumente dagegen. Das erste lautete, das Instrument könne mißbraucht werden, wobei nicht ausgeführt wurde, worin dieser Mißbrauch bestünde und wer davon profitierte. Denkbar ist jedoch, dass eine leistungsstarke Werkstattbeschäftigte oder ein leistungsstarker Werkstattbeschäftigter auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigt wird, für die oder für den eigentlich eine Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage käme. Weil der Betrieb und die Werkstatt – so mag das Argument lauten – die außerordentlichen Vorteile dieser Konstruktion sähen (der Betrieb hat eine billige aber leistungsfähige Arbeitskraft und das ohne Risiko, die Werkstatt erhält weiterhin den Kostensatz für eine/-n Werkstattbeschäftigten mit vergleichsweise geringem Betreuungsaufwand), würde erst gar nicht versucht, aus dem Außenarbeitsplatz einen regulären Arbeitsplatz zu entwickeln.

Die zweite Kritik lautete, dass Außenarbeitsplätze „kontraproduktiv“ seien, weil dadurch verhindert werde, dass die willigen Arbeitgeber neue Arbeitsplätze schafften bzw., dass potentielle Arbeitgeber das mit den Außenarbeitsplätzen verbundene geringe Risiko schnell zu schätzen lernten und daher nicht gewillt seien, diese in Arbeitsplätze umzuwandeln. Eine Werkstatt hielt dagegen, dass wegen des geringen Risikos keine Arbeitsplätze weggenommen würden und außerdem werde mit der Person, die den Außenarbeitsplatz betreut, in einer „Feedbackschleife“ hinterfragt, was sie daran hindere, „in eine andere Umsetzungsform zu kommen“ (vgl. hierzu das Kapitel „Hindernisse und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der befragten Akteure“).

10 Voraussetzung für die Anrechenbarkeit nach § 75 Abs. 2a SGB IX ist zwar, dass ein Außenarbeitsplatz im Rahmen der Förderung des Übergangs nach § 5 Abs. 4 WVO angeboten wird. Nach dem Wortlaut der WVO ist aber gar keine andere Möglichkeit vorgesehen als ihn in diesem Rahmen anzubieten.

11 In einem Fall lag dieses sogar um ein Vielfaches höher als des Entgelt in der Werkstatt.

8.4 Personenkreis

Alle Werkstätten, die sich zu diesem Aspekt geäußert haben, gaben die Wünsche der Werkstattbeschäftigten als Ausgangspunkt für die Durchführung von Betriebspraktika und die Platzierung auf Außenarbeitsplätzen an. Es liegen aber keine Aussagen darüber vor, wie die Werkstätten die diesbezüglichen Wünsche erheben und ob sie diese systematisch erheben.

Neben dem Wunsch des behinderten Menschen erheben einige Werkstätten auch dessen Leistungsfähigkeit und evaluieren seine Aussicht auf Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit welchen Instrumenten sie die Leistungsfähigkeit feststellen oder wie der Abgleich von Fähigkeiten und Anforderungen erfolgt, dazu liegen keine Aussagen vor. Eine Werkstatt schilderte aber den Ablauf für die Besetzung von Außenarbeitsplätzen.

Nach dieser Schilderung werden Außenarbeitsplätze meist für 3 Teilnehmerinnen/ Teilnehmer gesucht. Die Stellen werden werkstattintern ausgeschrieben, so dass sich Interessierende darauf bewerben können; dann absolvieren die Kandidatinnen und Kandidaten zunächst ein Praktikum von drei Monaten mit Begleitung (durch Anleiterin oder Anleiter und zusätzlich durch den Sozialdienst). Vor Ablauf erfolgt eine Auswertung mit dem Betrieb, und es wird entschieden, „ob weiter Außenarbeitsplatz oder zurück in Werkstatt bzw. Einstellung oder nicht“.

Die Adressaten der Praktika bzw. Außenarbeitsplätze wurden wie folgt charakterisiert (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):

- Beschäftigte, bei denen ein Potenzial identifiziert worden ist/ besonders Leistungsfähige/ an der Grenze zur Erwerbsfähigkeit;
- Beschäftigte mit psychischer Behinderung;
- Beschäftigte, die bei leistungsabhängigen Lohnsystemen der höchsten Lohngruppe angehören.

Auffällig ist an der Aufzählung, dass die klassische Werkstattklientel der Menschen mit einer geistigen Behinderung nicht vorkommt.

8.5 Akquisition von Praktikums- und Außenarbeitsplätzen

Zur Akquisition von Praktikums- und Außenarbeitsplätzen liegen eine Reihe von Aussagen vor. Sie beziehen sich auf die Zuständigkeiten und auf die Methodik zur Gewinnung von Betrieben für die Einrichtung solcher Plätze. Im Allgemeinen wird kein Problem darin gesehen, Betriebe für Praktika und Außenarbeitsplätze zu gewinnen, „die findet man immer“. Nur eine Werkstatt benannte die Akquisition als ein großes Problem.

Die Mehrzahl der WfbM gab an, dass die oder der für die betroffene Person zuständige Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bzw. der Sozialdienst für die Akquisition der Betriebe zuständig sei (9 Nennungen). In den anderen Fällen war die Rede von Fachkräften, die dafür zuständig seien (4 Nennungen). Zwei Werkstätten sagten, sie könnten bei Bedarf auch den IFD für die Akquisition einschalten. Eine Werkstatt beauftragt einen Bildungsträger mit der Akquisition, eine weitere Werkstatt mutet die Akquisition den Teilnehmerinnen/ Teilnehmern selbst zu („müssen selber suchen“).

Über die Akquisitionsmethoden liegen die folgenden Aussagen vor (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):

- Ansprache der Firmen, für die die Werkstatt Aufträge ausführt
- Teilnehmerinnen/ Teilnehmer akquirieren selber
- Kaltakquisition
- private/ persönliche und geschäftliche Kontakte
- Firmen bieten Plätze von sich aus an
- Akquise mit Unterstützung durch elterliche Kontakte.

Eine Werkstatt akquiriert Außenarbeitsplätze auch gezielt dadurch, dass sie Betriebe anspricht, die Arbeitsplätze „outsourcen“ könnten (Auslagern von Aufgaben in andere Betriebe, die diese Aufgaben dann als Dienstleistung abarbeiten).

Eine weitere Werkstatt knüpft die notwendigen Kontakte zu Unternehmen durch Teilnahme an Unternehmerstammtischen, Mitgliedschaften in Unternehmensverbänden und Durchführung von Kennenlern-Veranstaltungen in der Werkstatt für Unternehmen.

8.6 Begleitung der Praktika und Außenarbeitsplätze

Die Aussagen der Werkstätten zur Begleitung von Betriebspraktika und Außenarbeitsplätzen reichten von unspezifischen Angaben wie „wird begleitet“ bis hin zu Angaben über Zuständigkeit sowie Häufigkeit und Inhalten der Begleitung.

Betriebspraktika und Außenarbeitsplätze werden entweder durch Anleiterin oder Anleiter betreut (häufigste Nennung) oder durch besonderes Fachpersonal. Die Bezeichnungen für dieses Fachpersonal waren unterschiedlich. Sie lauteten:

- Fachkraft für die berufliche Integration
- Job Coach
- Arbeitsassistent/-in
- Praxisbegleiter/-in
- Integrationsassistent/-in
- Integrationsberater/-in

Angaben zum Aufgabenbereich der Begleitung waren: Auswertung des Praktikums mit Gespräch sowie mit Selbst- und Fremdeinschätzungen, Beratung des Betriebes, Krisenintervention und Einarbeitung.

Die Angaben zur Intensität der Begleitung reichten von ein- bis dreimal pro Woche bis hin zur 1:1 Betreuung. Eine Werkstatt gab an, dass sich die Fachkraft nach vierwöchiger intensiver Betreuung (1:1) Schritt für Schritt zurückziehen könne, weil bis dahin in der Regel ein Ansprechpartner für die/ den Teilnehmer/-in im Betrieb gefunden worden sei. Eine weitere Werkstatt teilte mit, sie versuche die Begleitung zu begrenzen, damit sich die/ der Teilnehmer/-in „wirklich allein behaupten“ könne.

8.7 Probleme

Die Angaben zu Problemen bezogen sich auf die Teilnehmer/-innen, auf die Betriebe, auf die Rahmenbedingungen oder auf die Werkstatt selber.

Die Probleme, die Betriebspraktika und Außenarbeitsplätze für die Werkstatt mit sich brachten, waren im Wesentlichen wirtschaftlicher Natur: zum einen betrafen sie die Entgeltfortzahlung für die Werkstattbeschäftigten während des Praktikums und zum anderen die personelle Ressourcen zehrende Begleitung der Betriebspraktika und Außenarbeitsplätze. So berichtete eine Werkstatt, dass sie nicht für mehrere Werkstattbeschäftigte Betriebspraktika organisieren könne, gleichwohl es mehrere Beschäftigte gebe, für die ein Betriebspraktikum in Frage käme. Eine andere Werkstatt teilte mit, dass sie nicht über genügend Personal verfüge, um alle Beschäftigten individuell auf ihrem Außenarbeitsplatz zu begleiten; man sei daher darauf angewiesen, Gruppenarbeitsplätze einzurichten.

Bezogen auf die Rahmenbedingungen wurde gesagt, dass die Verlagerung von Produktionsstandorten, das Fehlen ausreichend vieler Betriebe oder die Wirtschaftsschwäche die Schaffung von Außenarbeitsplätzen erschwere.

Weitere Aussagen zu diesem Problemkomplex bezogen sich auf die mangelnde Mobilität wegen fehlender Verkehrsinfrastruktur.

Zwei Aussagen betreffen schließlich die Unvereinbarkeit der vollen Erwerbsminderung und Durchführung von Betriebspraktika bzw. Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen als Problem. So verwies eine Werkstatt darauf, dass Betriebspraktika letztlich durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgeschlossen seien, weil Teilnehmer/-innen im Berufsbildungsbereich nicht mehr als 3 Stunden tätig sein dürften, leisteten sie mehr, müssten sie aus der Werkstatt abgemeldet werden, blieben sie im Limit, wäre das Praktikum im Betrieb nicht durchführbar. Eine andere berichtete, dass der Kostenträger Kostenzusagen für Beschäftigte in einer Außenarbeitsgruppe zurückgezogen habe, weil sie mit der Beschäftigung auf dem Außenarbeitsplatz bewiesen hätten, mehr als 3 Stunden arbeiten zu können.

Die Aussagen, die sich auf die in den Betrieben aufgetretenen Probleme beziehen, hatten den Arbeitsschutz, der nicht behindertengerecht sei, zum Inhalt sowie die Überforderung der Betriebe.

Weitere Aussagen bezogen sich ferner auf die Mitarbeiter/-innen der Betriebe, in denen die Praktika statt fanden. So wurden Unsicherheiten und Berührungsängste bezogen auf die behinderten Menschen als Problem benannt oder es wurde gesagt, dass sie im Betrieb von den geringfügig Beschäftigten gemobbt würden, weil diese wohl glaubten, ihre Arbeitsplätze würden wegfallen (vgl. hierzu das Querschnittsthema „Hindernisse und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Interviewten“).

Die teilnehmerbezogenen Probleme waren: Überforderung, das Risiko des Scheiterns, die fehlenden Perspektiven nach dem Praktikum und die Gefahr der Vereinsamung (vor allem auf Einzelaußenarbeitsplätzen).

8.8 Fazit

Unvereinbarkeit von voller Erwerbsminderung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Unvereinbarkeit von voller Erwerbsminderung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erweist sich als Hemmschuh für Überleitungsversuche, in dem sie zu einer vermeintlichen Einschränkung bei der Rückkehr nach einem gescheiterten Integrationsversuch führt oder aber das Schreckgespenst des Rentenverlusts an die Wand malt. Die praktischen Lösungen der Rückkehrmöglichkeit nach einem gescheiterten Integrationsversuch in den Beispielen guter Praxis aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind ein Indiz dafür, dass die Politik dieses Problem erkannt hat.

Dass die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben bei Vorliegen der Werkstattbedürftigkeit mit der vollen Erwerbsminderung einhergeht, kommt einer Paradoxie gleich. Im „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz (vgl. Teil C) wird das damit verbundene Problem trickreich umgangen, aber das ändert nichts an der grundsätzlichen Situation. Wenn aus diesem Grund Versuche erst gar nicht mehr unternommen werden, diese Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, dann wäre dieser Zustand nicht akzeptabel. Das Prinzip des behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs sollte in jedem Fall vor dem Prinzip der vollen Erwerbsminderung rangieren.

Werkstättenverordnung

Die Werkstättenverordnung spiegelt kaum noch die Wirklichkeit wider. So gibt es bspw. Werkstätten, die das Eingangsverfahren – vom Kostenträger geduldet [!] – in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchführen; viele Werkstätten haben einen externen Berufsbildungsbereich im Programm oder sehen im Verlaufe des Berufsbildungsbereiches Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor, ohne dass dies – analog zum § 5 Absatz 4 WVO im Arbeitsbereich – in der WVO für den Berufsbildungsbereich vorgesehen ist. In der Werkstättenverordnung fehlt der ausdrückliche Hinweis, dass der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen auch im Berufsbildungsbereich zu fördern ist. Für ein Regelwerk, das definiert, wie eine Werkstatt strukturiert sein muß, wie sie zu arbeiten hat und an dessen Vorgaben sich jede Werkstatt letztlich messen lassen können muss, ist dieser Zustand unhaltbar (vgl. auch den folgenden Punkt).

Außenarbeitsplätze

Die wachsende Zahl von Außenarbeitsplätzen zeigt, dass es einfache Arbeit gibt. Aber die Arbeitsplätze mit einfacher Arbeit sind rar und die Vorteile von Außenarbeitsplätzen für Betriebe so groß, dass Außenarbeitsplätze in ernsthafte Konkurrenz zu regulären Arbeitsplätzen treten. Das zeigen nicht nur die diesbezüglichen Aussagen der Interviewten. Das belegen auch die gegenüber neu geschaffenen regulären Arbeitsplätzen im Rahmen der Beispiele guter Praxis aus Hamburg und Niedersachsen viel höhere Anzahl an neu geschaffenen Außenarbeitsplätzen.

Ferner gibt es für die verschiedenen Formen der Außenarbeitsplätze keine verbindlichen Vorgaben. Damit ist der Einfluß der Kostenträger beispielsweise auf die Entwicklung dauerhafter Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen auch recht begrenzt – insbesondere dann, wenn man Außenarbeitsplätze der Einfachheit halber den Arbeitsplatzangeboten nach § 5 Absatz 1 WVO zurechnet.

Außenarbeitsplätze scheinen besonders geeignet zu sein, Werkstätten hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen (Vorbereitung der Überleitung unter den konkreten Bedingungen des

potentiellen Arbeitsplatzes) und Betriebe für die Beschäftigung behinderter Menschen zu interessieren. Diese Öffnungs- und Anbahnungsfunktion können sie aber nur erfüllen, wenn Außenarbeitsplätze in der unbefristeten Variante nicht beliebig verfügbar sind. Denn wegen ihrer Attraktivität für den Betrieb besteht immer die Gefahr, dass man auf dem halbem Weg der Integration stehen bleibt.

Sollen sich Außenarbeitsplätze sinnvoll in die gerade entstehende Vielfalt an Überleitungsinstrumenten einpassen, ist die dauerhafte Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen im Einzelfall stets abzuwägen gegen andere Optionen. Klare Vorgaben und rechtliche Absicherung dieser Form des Arbeitsplatzangebots der Werkstätten könnten dazu beitragen, dass dauerhafte Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen nicht der Beliebigkeit anheimfallen. Die vorhandenen Regelungen reichen dafür nicht aus.

Betriebspraktika

Betriebspraktika gelten nach der WVO als geeignete Maßnahmen zur Förderung der Überleitung. Die Auswertung der Interviews zeigt demgegenüber aber:

- Nur wenige Werkstätten verfügen über ein Überleitungskonzept, in dem die Betriebspraktika curricular eingebunden sind.
- Die genannten Zielsetzungen zeigen häufig, dass mit der Durchführung von Betriebspraktika die Überleitung nicht verbunden ist. Und wenn mehrere Ziele angegeben werden, ist fraglich, ob dem Ziel der Überleitung die höchste Priorität zukommt.

Werkstätten, die über Erfolge bei der Überleitung berichteten, verfügen in der Regel über ein Überleitungskonzept und beschäftigten speziell geschultes Personal, das für die Überleitung zuständig ist.

9 Rolle der Integrationsfachdienste

Winfried Detmar

9.1 Rolle des IFD beim Übergang Schule-Beruf

Zur Rolle des IFD beim Übergang Schule-Beruf liegen Auskünfte von 43 Standorten vor, und zwar von 51 Schulen, 20 Arbeitsagenturen und 4 WfbM.

An 4 Standorten lag keine Äußerung einer Schule zu diesem Thema vor, in allen diesen Fällen jedoch Einschätzungen der Arbeitsagenturen; an insgesamt 16 Standorten gab es Aussagen von Schule(n) und Arbeitsagentur.

Elf Schulen (davon 6 in Baden-Württemberg) berichteten von einer regelmäßigen und/ oder organisierten Zusammenarbeit, bei 6 Schulen lassen die Einschätzungen eher auf eine sporadische Zusammenarbeit schließen, 34 Schulen ist der IFD unbekannt oder er leistet keine Unterstützung.

An 11 Standorten, an denen mehr als eine Schule in die Analyse einbezogen war, berichteten die Schulen in 8 Fällen übereinstimmende, in 3 Fällen unterschiedliche Erfahrungen.

9.1.1 IFD unbekannt – keine Unterstützung

34 Schulen (an 28 Standorten) äußerten im Interview, nicht von einem IFD unterstützt zu werden.

Davon war der IFD 9 Schulen (an 7 Standorten) völlig unbekannt: „Was ist IFD?“ – „Nein, der sagt mir überhaupt nichts.“

Die übrigen Schulen äußerten, bislang keine Unterstützung durch den IFD erhalten zu haben. In einigen Fällen wird dies kritisch kommentiert: „Der IFD hat sich eher auf die Reintegration verunfallter Akademiker konzentriert.“ (S). – „In der [Region] blieb am Ende der großen Aktion Job 4000 nur ein Teilnehmer übrig, der vom IFD betreut wird, wir sind da sang- und klanglos rausgefallen.“ – „Der IFD erklärte sich für GB-Schüler nicht zuständig, seither hat sich die Schule vom Gedanken einer Integration in reguläre Betriebe verabschiedet.“ In einem Fall lautet die Begründung lapidar, dies begründe sich „im Kreis der Schülerinnen und Schüler mit meist schwerer geistiger Behinderung“ (S).

Auch 7 Arbeitsagenturen verneinten, dass der IFD im Zusammenhang mit Schulen bzw. dem Übergang in den Beruf tätig werde bzw. der Arbeitsagentur zur Verfügung stehe: „Meine Jugendlichen sind noch nicht reif für den IFD. Für die Entscheidung Werkstatt oder Arbeitsmarkt steht mir der IFD nicht zur Verfügung.“ – „Die Zusammenarbeit mit dem IFD ist eingeschlafen. Es gab das Problem, dass der IFD nur tätig werden konnte, wenn es sich um schwerbehinderte Jugendliche gehandelt hatte, was jedoch etwas ungünstig war, denn gerade viele LB-Schüler hätten von der Hilfe des IFD mehr profitieren können.“ – „IFD wird nur im Rahmen von Vermittlungsgutscheinen herangezogen, nicht für Erstausbildung – da dieser Personenkreis nicht arbeitslos ist und damit keinen Leistungsanspruch hätte.“

9.1.2 Sporadische Unterstützung durch IFD

Die Äußerungen von 6 Schulen deuten darauf hin, dass es zwar einen Kontakt zum IFD gibt, dass die Zusammenarbeit aber (bisher) eher sporadisch („manchmal bietet er eine Praktikumsstelle an“) erfolgt. Zwei Schulen stellten explizit fest, dass die Unterstützung nur im Rahmen

von Job 4000 erfolge. Für einen weiteren Standort in Bayern stellte dies die Arbeitsagentur fest.

9.1.3 Eher regelmäßige und/ oder organisierte Unterstützung durch IFD

Elf Schulen an 9 Standorten (davon 6 an 4 Standorten in Baden-Württemberg, sowie 2 Schulen an 2 Standorten in Bayern) berichteten von einer regelmäßigen und/oder organisierten Zusammenarbeit mit dem IFD. In Baden-Württemberg erfolgt(e) diese Zusammenarbeit regelmäßig im Rahmen der Berufswegekonzferenzen.

Neben der Beteiligung an solchen Netzwerken liegt die (erhoffte) Unterstützung des IFD vor allem in der Suche und ggf. Betreuung von Praktika.

An weiteren 7 Standorten (darunter 3 in Nordrhein-Westfalen) berichteten zwar nicht die Schulen, aber Arbeitsagenturen (und ggf. auch WfbM) von einer organisierten Unterstützung durch den IFD im Bereich Schule-Beruf. (Es ist durchaus denkbar, dass zwar die von uns interviewten Schulen keine Erfahrungen mit IFD-Unterstützung hatten, es am Standort aber weitere Schulen gab, bei denen dies der Fall war.)

An drei Standorten beschrieben die Arbeitsagenturen die Zusammenarbeit mit dem IFD als so intensiv, dass gemeinsame Projekte realisiert werden.

Dass der Aspekt der Vernetzung im Rahmen der Berufswegekonzferenzen in Baden-Württemberg eine besondere Rolle spielt, wird auch daran deutlich, dass hier überdurchschnittlich häufig sowohl Arbeitsagentur als auch WfbM etwas zur Rolle des IFD bei der Unterstützung der Schulen äußerten: ein Zeichen dafür, dass man etwas voneinander weiß.

Hier gibt es auch ausgesprochen positive Rückmeldungen von Arbeitsagenturen, die auf eine bewusst konstruktive Zusammenarbeit schließen lassen: „Wenn jemand vom IFD betreut wird, bekommt die Arbeitsagentur die Betreuungsanzeige, woraufhin sie den IFD mit ins Boot holt, d.h. er kommt selbstverständlich zu den Beratungen dazu. Die Arbeitsagentur hat gute Erfahrungen damit gemacht, wenn der IFD früh mit eingebunden wird. ... IFD und AA sind in ständigem Austausch und die Zusammenarbeit verbessert sich.“ – „... wir kennen die Entlassschüler alle aus verschiedenen Perspektiven. Der IFD und die Arbeitsagentur ergänzen sich.“ – „Der IFD ist vor der Arbeitsagentur in der Schule ... dadurch kann die Arbeitsagentur mehr Informationen abschöpfen.“ – „Die Arbeitsagentur fragt die G-Schule, wer Kontakt zum IFD hat, und lädt den IFD dann zu den Beratungsgesprächen mit ein.“ – Die stärkeren Schüler der G-Schule „machen betriebliche Praktika, man hat zusätzliche Informationen“.

In einem Fall wird allerdings angemerkt, ein Erfolg auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sei dennoch selten. Und eine Schule meint trotz Hoffnungen hinsichtlich Berufswegekonzferenzen und IFD: „Aber unsere G-Schüler sind für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schwach. Man könnte also beinahe sagen, dass es für den G-Bereich ins Leere geht.“ (S).

9.2 Rolle des IFD beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Im Rahmen der Bestandserhebung gaben an den Fallstudien-Standorten 25 WfbM (49 %) an, von einem IFD unterstützt zu werden. Das ist etwas mehr als bei den Nicht-Fallstudien-Standorten, dort gaben lediglich 44 % eine IFD-Unterstützung an.

Zur Rolle des IFD beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen Aussagen von 40 Standorten vor: von 40 WfbM sowie in 8 Fällen auch von der jeweiligen Arbeitsagentur.

14 WfbM berichteten, dass es keine Zusammenarbeit mit dem IFD bzw. keine Unterstützung durch den IFD gebe (in einem Fall war allerdings die Arbeitsagentur gegenteiliger Ansicht). 7 WfbM benannten sporadische Kontakte bzw. Unterstützungsleistungen durch den IFD.

19 WfbM beschrieben die Zusammenarbeit mit dem IFD als systematisch bzw. intensiv – unabhängig davon, wie die Arbeit des IFD fachlich bewertet wird. Von diesen 19 WfbM entfielen allein 12 auf die beiden Bundesländer Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen.

9.2.1 Keine Zusammenarbeit bzw. Unterstützung durch den IFD

14 WfbM berichteten, dass es keine Zusammenarbeit mit dem IFD bzw. keine Unterstützung durch den IFD gebe.

6 WfbM (5 davon in Bayern) sahen den Grund darin, dass die WfbM-Beschäftigten (faktisch) nicht zum IFD-Klientel gehörten. 4 dieser WfbM stellten hier auch einen Zusammenhang zur Ausstattung der IFD her: „Der IFD ist personell mit 2 Halbtagsstellen für die ganze Region zu schlecht ausgestattet.“ – „Der IFD hat mal offen gesagt, dass er bei den bestehenden Kostensätzen ‚den Teufel tun‘ wird und sich nicht damit befassen wird. Die Werkstatt unterstützt das, weil sie einen Betreuungsschlüssel von 1:50 haben.“ – „Der IFD fühlt sich nicht zuständig mit dem Argument, dass er kein Geld dafür bekommt.“ – „... es gibt nur 3 Mitarbeiter und die beschäftigen sich nicht mit Werkstatt-Teilnehmern.“

Eine Werkstatt verweist darauf, dass sie eine eigene Fachkraft für Integration hat. Dieses Argument könnte (implizit) bei 3 weiteren WfbM eine Rolle spielen, die in Rheinland-Pfalz bzw. in Hessen liegen.

Eine Werkstatt bemerkt etwas bitter: „Einen IFD gibt es; aber der fragt höchstens an, ob die WfbM jemanden aufnehmen könnte.“

In einem Fall gab die Arbeitsagentur eine gegenteilige Einschätzung ab: Es gebe „eine Zusammenarbeit mit IFD und anderen Akteuren zwecks Überleitung auf den Arbeitsmarkt“.

9.2.2 Sporadische Unterstützung

7 WfbM (davon 5 aus den neuen Bundesländern) benannten sporadische Kontakte bzw. Unterstützungsleistungen durch den IFD.

In der Regel geht es darum, dass es in einem konkreten Einzelfall einmal Kontakt gab oder gibt. Eine dieser Werkstätten beschrieb den IFD als „nicht besonders motiviert“, er scheine auch „Personalprobleme“ zu haben.

In einem weiteren Fall bezieht sich die WfbM auf die Erfahrungen im Zusammenhang mit Job 4000: „Aktuell musste im Rahmen des Programms Job 4000 erkannt werden – der IFD suchte gezielt Kandidaten für den Übergang –, dass unter den Beschäftigten nur ein verschwindend geringer Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet ist.“ Der Ansatz von Job 4000 wird hier sehr kritisch gesehen, man sieht darin keine Verbesserung der Situation und auch keine Entlastung.

In einem Fall scheint die Zusammenarbeit nicht sehr systematisch: „... der kommt auch her und guckt sich Leute an, aber – nicht so richtig gezielt“.

9.2.3 Systematische bzw. intensive Unterstützung

19 WfbM beschrieben die Zusammenarbeit mit dem IFD als systematisch bzw. intensiv – unabhängig davon, wie die Arbeit des IFD fachlich bewertet wird. Von diesen 19 WfbM entfielen allein 12 auf Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, d.h. alle untersuchten Standorte in diesen beiden Bundesländern. Von hier stammen auch besonders umfang- und detailreiche Aussagen zur Zusammenarbeit.

Auch in Nordrhein-Westfalen „gab es beim IFD anfangs Unsicherheiten darüber, ob er für alle Menschen mit Behinderung zuständig ist oder nur für die Schwerbehinderten. Dies wurde aber geklärt: Er ist für alle Menschen mit Behinderung zuständig.“

Die meisten WfbM beschreiben regelmäßige Besprechungen mit dem IFD. Es gibt aber auch darüber hinausgehende Äußerungen:

- „Der IFD wird auch zu den Werkstattschulungen eingeladen, um ihm eine weitere Plattform zu bieten, sich und seine Arbeit vorzustellen.“
- „Regelmäßige Sprechstunde in der WfbM, auch für Beschäftigte im Arbeitsbereich“.

Zum Rahmen der Zusammenarbeit mit dem IFD gaben zwei WfbM an, es gäbe eine Kooperationsvereinbarung.

Nicht systematisch geht aus den Fallstudien hervor, zu welchem Zeitpunkt eine Beteiligung des IFD erfolgt. Hier gibt es zwei polare Äußerungen: Der IFD wird „frühzeitig“ eingeschaltet – Zusammenarbeit erst in Phase der Vermittlung.

Jedoch wird mehrfach erwähnt, dass im Fachausschuss über Förderfälle diskutiert und ggf. der IFD beauftragt werde – was auf eine tendenziell „frühzeitige“ Beteiligung schließen lässt. Dies gilt auch für die Beteiligung an „Hilfeplangesprächen“.

Als Unterstützungsleistungen des IFD werden vor allem benannt:

- Zusammenarbeit bei Betriebsakquise
- Praktikumsbegleitung: eine Nennung, teilweise (eine Nennung), in Einzelfällen
- Praktikumsauswertung
- Förderberatung – vor allem in Baden-Württemberg häufig genannt
- Weiterbetreuung, Nachbetreuung
- Gemeinsame Dienstbesprechungen, regelmäßige Treffen in der Werkstatt.

9.2.3.1 Lob

8 WfbM betonen allgemein die „gute Zusammenarbeit“.

Weitere positive Einschätzungen beziehen sich auf das Klima der Zusammenarbeit bzw. Einzelaspekte:

- „Die Mitarbeiter der Arbeitsagentur und des IFD prüfen selbstverständlich die Fälle, aber es findet ein Austausch statt, der die Lage der jeweils anderen Seite versteht und an der Realität orientiert ist.“
- „Im Einzelfall verdankt die AA die Betriebskontakte dem IFD.“ (A)
- „Nach Einschaltung des IFD kam es immer zu einer fundierten Vorbereitung der Maßnahmen. Der IFD hat auch Kontakte zu Arbeitgebern. Das alles ist gut.“

- „IFD reagiert rasch.“
- Bzgl. Integrationsfirma: „Gut, den IFD als neutrale Bewerbungsstelle zu haben“.

9.2.3.2 Kritik

Erfahrungen in der Zusammenarbeit führen durchaus auch dazu, dass WfbM Schwächen benennen, die sie bei den IFD sehen. Äußerungen von 9 WfbM beziehen sich dabei auf unterschiedliche Aspekte.

- Probleme im Zusammenhang mit „Doppelzuständigkeit“:

„Die Zusammenarbeit mit dem IFD hat eine lange Tradition, die aber von beiden Seiten aus nicht immer positiv verlief. ... Zudem hatte der IFD selten Zeit. Seit zwei, drei Jahren gibt es eine positive Entwicklung, weil es jetzt klare Regelungen gibt, wer was wann macht.“ Aus den Äußerungen dieser WfbM, die eigene Anstrengungen unternimmt, geht insgesamt eine gewisse Distanz, wenn nicht Konkurrenz zum IFD hervor.

„Praktikanten und Arbeitgeber suchen eher Kontakt zu WfbM-Mitarbeitern als zum IFD: für Praktikanten sind die IFD-Mitarbeiter ‚zu fremd‘; Arbeitgeber wollen nur einen Ansprechpartner.“ Auch diese WfbM mit ebenfalls bemerkenswerten eigenen Anstrengungen lässt eine gewisse Skepsis gegenüber dem IFD – mit dem dennoch zusammengearbeitet wird! – erkennen.

„Darüber hinaus hat die Erfahrung gezeigt, dass die IFD-Mitarbeiter mit den Werkstatt-Klienten oft überfordert sind. ... Außerdem lernen die Werkstattteilnehmer durch Bindung, und diese hat der IFD nicht, weil ihr Aufbau viel Zeit erfordert. ... Der Weg aus der Werkstatt geht für die Teilnehmer in der Regel über die Außenarbeitsplätze. Oft müssen die Bindungen auf den Außenarbeitsplätzen erst aufgebaut werden. Dazu braucht man bekannte Gesichter aus dem BBB, denn fremde Menschen, z.B. auch Mitarbeiter des IFD, können das nicht leisten.“

Die radikale Schlussfolgerung einer WfbM lautet:

„Für die Überleitung wäre es förderlich, die Gelder, die der IFD bekommt, auf die WfbM umzuleiten, da diese zu wenig Kapazitäten haben. ... Die Werkstatt braucht mehr Personal, um dem allem gerecht zu werden. ... Es wäre auch einfacher, wenn die WfbM die Aufgaben des IFD übernehmen würde, da man sich dadurch Zwischenschritte der Anmeldung und Vorstellung der Teilnehmer sparen könnte.“

- Unzufriedenheit in Zusammenhang mit Praktika:

„Der IFD könnte die Praktikumsplätze etwas zeitnaher vermitteln, denn bis ein Praktikumsplatz gefunden ist, vergeht teilweise soviel Zeit, dass sich die Bedingungen beim Teilnehmer bereits geändert haben und er dieses Praktikum nicht mehr antreten kann oder will ... Wünschenswert wäre es, wenn der IFD ein Pool an Praktikumsplätzen zur Verfügung hätte, so dass er im Falle seiner Einschaltung aus diesem sofort schöpfen könnte.“

„Die Zusammenarbeit mit dem IFD hat sich teilweise als etwas zäh erwiesen. Oft hat auch der IFD direkt keinen Praktikumsplatz. ... Die Fälle, in denen der IFD Praktika organisiert, sind aber sehr selten, weil die Vermittlungsquote so gering ist. Beim IFD kann es vorkommen, dass jemand ein halbes Jahr Praktikum macht, ohne übernommen zu werden. Das ist keine Förderung der Überleitung, sondern es grenzt an Ausbeutung.“

- Trotz systematischer Zusammenarbeit ist der Erfolg beschränkt:

„Bis jetzt ist die Vermittlung jedoch nur in Einzelfällen gelungen. Oft muss auch der IFD einsehen, dass Fähigkeiten, die in der Werkstatt als hoch eingestuft werden, für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreichen.“

„... In der Praxis ist es aber auf diesem Weg noch zu keiner Einstellung gekommen.“

„Die Begleitung durch den IFD kann nicht so eng sein wie durch uns. Wenn die merken, sie schaffen das nicht, dann kommen sie zu uns.“

- Besondere Situation beim IFD:

Zusammenarbeit mit IFD „ist grundsätzlich gut, aber es gibt eine sehr hohe Fluktuation beim dortigen Personal“.

9.3 Einschätzungen der Arbeitsagenturen zum IFD

9.3.1 Ersteingliederung

9.3.1.1 IFD eher nicht verfügbar oder nicht geeignet

In Bezug auf die Ersteingliederung stellen etliche Arbeitsagenturen ganz grundsätzlich fest, durch die Einführung des Instruments IFD habe sich an ihrer Entscheidungsfindung nichts geändert. Darüber hinaus gibt es an einigen anderen Standorte (so gut wie) keinen Kontakt.

In weiteren Fällen wird deutlich, dass der IFD der Arbeitsagentur für die Ersteingliederung eher weniger aktiv nutzbar erscheint: „Der IFD wird weniger bei beruflicher Ersteingliederung genutzt, dafür aber stärker bei der Wiedereingliederung.“ „IFD wird nur im Rahmen von Vermittlungsgutscheinen herangezogen, nicht für Erstausbildung, da dieser Personenkreis nicht arbeitslos ist und damit keinen Leistungsanspruch hätte.“ – Der IFD ist zwar für GB-Schüler zuständig, „dieser wird aber von der Arbeitsagentur nicht initiativ beauftragt“. – „Die Arbeitsagentur beauftragt den IFD nicht mit der Unterstützung schwerbehinderter Schüler.“

Auf die Frage, ob es vorkomme, dass der IFD eingeschaltet wird: „Wozu? Wenn der Weg die Eingliederung in die Werkstatt ist, weil nichts anderes bleibt nach Ansicht meiner Fachdienste, nö. Wenn ich vorher auf dem Punkt war, dass ich noch keinen erlebt habe, der aus der GB-Schule nicht in die Werkstatt gegangen ist, heißt das natürlich in Beantwortung der Frage, ich habe den IFD dazu auch noch nicht eingeschaltet.“

„IFD wird für diesen Personenkreis nicht beauftragt ..., war ein anderes Arbeiten, als der IFD noch bei der Arbeitsagentur war.“

Eine Arbeitsagentur hat die Vorstellung, „die Berufsberatung allein leisten zu können und den IFD erst einzusetzen, wenn es um Arbeit geht. Die Betriebskontakte gibt es ja durch die STEA-Berater.“

„Für Rehabilitanden, die in Einrichtungen betreut werden, ist der IFD nicht notwendig, das wäre ja ‚doppelt gemoppelt‘.“

In einem Fall wird der IFD, der in Einzelfällen mit der Unterstützung schwerbehinderter Schüler beauftragt wurde, als eher ungeeignetes Instrument angesehen, wobei auf die Ressourcen des IFD abgehoben wird:

„Die Reha-Beraterin hat einmal gesagt, jetzt reicht mir einfach, da kommt nichts dabei raus, das ist einfach nicht das richtige Instrument für den Personenkreis, den ich betreue. Weil die Betreuung zeitlich zu kurz und personell zu wenig intensiv ist. Der IFD ist eher ein Instrument für junge Erwachsene, die schon genaue Vorstellungen haben. Der IFD passt eher in den Bereich der Wiedereingliederung. Das heißt nicht, dass die Arbeitsagentur das Instrument ablehnt. Es ist häufig so, dass die Jugendlichen mehr brauchen und der IFD nicht ausreicht.“

9.3.1.2 Nutzung, vor allem im Zusammenhang mit Ausbildung

Der IFD wird (in Einzelfällen) mit der Unterstützung schwerbehinderter Schüler beauftragt. „Das läuft ganz unbürokratisch ab. Es geht dann immer um Fälle, wo eine Beschäftigung oder Ausbildung möglich erscheint.“ In einem weiteren Fall wird der IFD bei der betrieblichen Eingliederung von Jugendlichen eingeschaltet. „Für den Bereich der Ausbildung gibt es ... die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit den BBW und dem IFD, der auch Arbeitsassistenten anbietet.“ – „Der IFD kommt nur im Falle einer geplanten Ausbildung zum Einsatz.“ „Eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur und IFD findet im Bereich Berufliche Bildung statt, um

junge Menschen in eine Ausbildung zu integrieren.“ „Der IFD wird nur für Schwerbehinderte eingesetzt, die keinen Reha-Status haben, denn diese sollen eine betriebliche Ausbildung machen.“ „IFD wird im Bereich der Ersteingliederung von G-Schülern nicht beauftragt, kommt nur im LB-Bereich vor, und zwar bei der Vermittlung zu betrieblichen Werkerbildungen.“

9.3.2 Generelle Einschätzungen zum IFD

Wo es eine Zusammenarbeit zwischen IFD und Arbeitsagenturen gibt, sind die Äußerungen zum IFD überwiegend wohlwollend – in einzelnen Punkten gibt es aber auch Kritik. Grundlegende Skepsis findet sich vor allem dort, wo es kaum eine Zusammenarbeit gibt.

9.3.2.1 Grundlegende Kritiken

Einige Arbeitsagenturen begegnen dem IFD mit großer Skepsis, man spürt eine sehr distanzierte Haltung, z.T. sind die Nachwehen des Wechsels der Strukturverantwortung zu erahnen.

„Durch den IFD wird kein Rückhalt erfahren, da der Eindruck entstanden ist, dass der IFD nur aktiv wird, wenn er durch einen Vermittlungsgutschein eine Prämie erhält.“

Das „Konstrukt des IFD“ wurde von einer weiteren Arbeitsagentur als „sehr eigentümlich“ bewertet: einerseits sei das Integrationsamt für den IFD verantwortlich, andererseits wolle es sich einen Teil davon bezahlen lassen, „irgendwo passt das nicht ganz zusammen“.

Schließlich wies eine Arbeitsagentur darauf hin, dass die Kontakte zum IFD abgenommen hätten – sie hätten einmal bestanden, als es das „Modellprojekt“ gab ...

9.3.2.2 Skepsis bzgl. Arbeitsweise oder Erfolge

Kritik an der Arbeitsweise des IFD bezieht sich auf schlechte Erfahrungen, teilweise offensichtlich in Zusammenhang mit der Förderberatung (einem „alten“ Thema in der Geschichte der Zusammenarbeit zwischen IFD und Arbeitsagenturen):

„In den Schulen bietet sich der IFD seit neuestem an. Sucht sich ein neues Feld, ohne von der Arbeitsagentur beauftragt zu sein. Es wird skeptisch beobachtet. Weil der IFD Hoffnungen weckt, die die Agentur nicht erfüllen kann.“ Und: „Wenn mehr Personen zum positiven Ausgang förderlich sind, ist die Agentur darüber nicht böse. Jedoch hat die Agentur viele schlechte Erfahrungen gemacht. Das ist hinderlich und mit viel Arbeit verbunden. Der IFD-Mitarbeiter ist so überschwänglich. Die Agentur muss später die Wogen glätten. Das Vertrauen ist danach gestört, was auf langem Wege aufgebaut wurde.“

„Wünschenswert wäre eine bessere Zusammenarbeit mit dem IFD, aber der IFD kommt nur, wenn er nicht mehr weiter weiß ... beispielsweise gibt es seitens des IFD dem Arbeitgeber gegenüber in Aussicht gestellte Förderleistungen der Arbeitsagentur, die von der Arbeitsagentur so, wie von Seiten des IFD beraten, gar nicht geleistet werden können.“

Auch bei einzelnen Arbeitsagenturen, die sich ansonsten sehr positiv über die Zusammenarbeit mit dem IFD äußern, trifft man eine nüchterne Sicht hinsichtlich der erreichbaren Erfolge:

„Der frühzeitige Einsatz des IFD ist gut. Es reicht aber nicht, wenn der IFD Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt akquiriert und versucht, den Schüler mit einem Zuschuss von der Arbeitsagentur zu vermitteln. Das kann nicht erfolgreich sein ...“

Der IFD sei zwar finanziell für Arbeitgeber attraktiv, „aber nicht nachhaltig genug, um Menschen [der Zielgruppe Schule/ WfbM] in Arbeit zu halten.“ Es gäbe auch zu wenig Hilfe für Arbeitgeber. Insgesamt sei der IFD bei der Integration von Grenzfällen überfordert: Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sei „reine Glückssache“ bzw. eine Frage des Vorhandenseins von Integrationsfirmen.

„... auch mit Hilfe des IFD wird nur in großen Ausnahmefällen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß gefasst.“

„Die IFDs sind unterschiedlich erfolgreich. Das hängt immer vom Träger ab. ... Was harte Zahlen und Fakten angeht, ist die Arbeitsagentur in diesem Bereich deutlich besser und die Bedeutung des IFD ist marginal.“

Eine Arbeitsagentur arbeitet eng mit zwei IFD zusammen, jedoch: „Die Erfolge der Integration werden aber nicht wie gewünscht erreicht. Bei der besonderen Zielgruppe, die durch den IFD unterstützt wird, ist die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt besonders schwer. Eine deutliche Verbesserung der Vermittlungszahlen wird in naher Zukunft nicht erwartet“.

Ein Rehaberater hat den Eindruck, „dass der IFD die Klienten oft überschätzt. Bei drei von fünf Fällen ist die Zusammenarbeit mit dem IFD erfolgreich.“

„Mit guten Schwerbehinderten funktioniert der IFD gut, bei schlechteren aber nicht. Da kommt dann die Mitteilung, die WfbM sei der richtige Ort, obwohl es sich nach Auffassung der Arbeitsagentur dabei um keine WfbM-Fälle handelt.“

9.4 Weitere Aspekte

9.4.1 IFD als Netzwerkpartner

Verschiedene Gesprächspartner gingen, vor allem im Zusammenhang mit der Frage nach Netzwerkstrukturen in der Region, auf die Thematik der Abstimmung und Vernetzung auch mit dem IFD ein.

Hier gibt es zunächst eine Gruppe, die ein Fehlen von Netzwerken feststellt – in der Regel wird dies beklagt:

Eine AA-Rehaberaterin wünscht sich hinsichtlich der Beteiligung des IFD bei der Berufsorientierung in den Schulen, „dass sie nicht so spät von den Dingen erfährt“. Sie müsse sich um die Zusammenarbeit bemühen, auch der Schule hinterherlaufen:

„Jeder macht ein bisschen sein eigenes Ding. Es findet kein richtiges Aufeinanderzugehen statt, vielleicht ein Kapazitäts- und Zeitproblem“ (A).

„... keine Abstimmung zwischen IFD und Arbeitsagentur“. Der IFD ist aber „als Lotse erwünscht bei den ab 2008 geplanten Berufswegekongressen.“ (A)

„Eine langfristig angelegte, strukturierte Zusammenarbeit ... besteht in der Region nicht. ... Perspektivisch soll eine Vernetzung herbeigeführt werden. Die Hauptverantwortung hinsichtlich der Organisation sollte dabei bei einer Einrichtung liegen, die sich schwerpunktmäßig mit Arbeit und Beruf befasst, vielleicht dem IFD.“ (S)

„Zusammenarbeit zwischen IFD, Wirtschaft, Verbänden etc. existiert nicht, wäre hilfreich und ist Ziel und Leistungsvereinbarung für die nächsten 2 Jahre.“ (S)

„Die zentralen Akteure in solch einem Netzwerk sollten sein: die Werkstatt, IFD, Arbeitsagentur, Kostenträger im Allgemeinen ...“ (W)

„... Vernetzung wäre wünschenswert, ist aber insbesondere wegen der eingeschränkten personellen Ressourcen des IFD nicht machbar.“ (A)

„Eine längerfristige Zusammenarbeit zwischen WfbM, Schulen, IFD etc. gibt es nicht.“ (W)

An anderen Standorten wird eine Vernetzung beschrieben und als positiv dargestellt:

„Längerfristig angelegte Initiativen zur Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Institutionen hält die Werkstatt für den Schlüssel zum Erfolg und betreibt sie auch intensiv.“ (W)

„Im Grunde läuft die Berufsorientierung in den Schulen optimal. ... Das hat auch viel mit der Begleitung des IFD zu tun, aber auch mit dem Standort. Alle Schulen liegen in [der Stadt]. Die Stadt hat eine inten-

sive Vernetzung. Die Integrationsakteure kennen sich alle und vertrauen sich gegenseitig. Das sind sehr nützliche Strukturen.“ (A) Am selben Standort beschreibt die WfbM eine von der Regionalkonferenz initiierte Arbeitsgruppe „Integration ins Arbeitsleben“, an der neben der WfbM auch der IFD beteiligt ist. Vermerkt wird auch, dass die WfbM früher zu den IFD-Koordinierungsausschüssen eingeladen wurde, was aber seit Jahren nicht mehr der Fall sei. „Das Netzwerk zwischen Werkstatt, Schulen, IFD und Betrieben ist gut.“ (W)

Überwiegend positiv werden an den Standorten in Baden-Württemberg die Berufswegekonferenzen beschrieben.

9.4.2 IFD-Ressourcen

An 6 Standorten äußerten sich Akteure, ohne dass dies abgefragt wurde, zu den Ressourcen des IFD, und zwar durchweg kritisch bzw. besorgt.

In Baden-Württemberg forderte ein Schule ausreichende Ressourcen für die IFD – sie befürchtet, dass der IFD wegen Sparmaßnahmen nur noch „pro forma“ betreuen kann. An zwei Standorten verweisen die Werkstätten darauf, dass auch der IFD keine Begleitung im Arbeitsverhältnis leisten könne. An einem Standort in Nordrhein-Westfalen erwähnen sowohl Schule als auch WfbM und Arbeitsagentur die, gemessen an den Ansprüchen (!), geringe personelle Ausstattung des IFD. In Thüringen beschreiben WfbM und AA einen IFD als personell so dünn besetzt, dass es u.a. deswegen nicht zu Unterstützung bzw. Vernetzung komme.

9.4.3 IFD im Fachausschuss

26 % der WfbM an den Fallstudien-Standorten, die eine Unterstützung durch IFD bejaht hatten, gaben an, dass der IFD regelmäßig an den Fachausschusssitzungen beteiligt sei. Das ist deutlich mehr als an den Nicht-Fallstudien-Standorten: dort waren es nur 18 %.

Vor allem in Baden-Württemberg (W, A) und Nordrhein-Westfalen (A) wird häufig von WfbM und Arbeitsagenturen berichtet, dass der IFD im Fachausschuss beteiligt sei.

9.5 Fazit

Hinsichtlich der Unterstützung von Schulen im Übergangsfeld Schule-Beruf durch IFD spiegelt sich sehr deutlich die bundesweit ungeklärte Situation der Beauftragung von IFD wider. Erkennbar engagiert in diesem Feld sind IFD vor allem in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. In beiden Regionen wird diese Unterstützung bewußt und aktiv von den zuständigen Integrationsämtern gefördert, in begrenztem Umfang auch entsprechende IFD-Ressourcen bereitgestellt.

Hinsichtlich der IFD-Unterstützung von WfbM beim Übergang von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zeigt sich ein ähnliches Bild. Dies ist zum Teil durch unterschiedliche „Länderpolitiken“ bestimmt, teilweise aber wiederum durch die zum großen Teil ungeklärte Beauftragungs- und Finanzierungssituation. Die WfbM, bei denen es eine regelmäßige Kooperation mit IFD gibt, äußern sich überwiegend recht positiv, hingewiesen wird aber auch auf Probleme, die sich aus der Doppelbetreuung durch WfbM und IFD ergeben und die deutlich machen, dass eine klare Definition von Schnittstellen sehr wichtig ist.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur und IFD kann festgestellt werden, dass es an wenigen Standorten eine offenbar sehr konstruktive Zusammenarbeit gibt. In der Mehrheit überwiegen Skepsis und Distanz. Wo die Arbeitsagentur einen IFD nutzt, geschieht

dies überwiegend nicht für die Unterstützung von Jugendlichen mit geistiger Behinderung, sondern von lernbehinderten Jugendlichen im Zusammenhang mit Ausbildung.

Sowohl Schulen als auch Arbeitsagenturen und WfbM wiesen mehrfach auf die Wichtigkeit der Zusammenarbeit der Akteure unter Einschluss des IFD in einem Netzwerk hin. Betont wurde ebenfalls mehrfach die Bedeutung ausreichender Ressourcen des IFD für die Unterstützung von Schulen und WfbM.

10 Hindernisse und Verbesserungsvorschläge aus der Sicht der interviewten Akteure

Manfred Gehrmann

Zum Themenkomplex „Hindernisse und Verbesserungen“ im Hinblick auf den Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. auf die Vermeidung von Werkstattaufnahmen wurden insgesamt 350 Interview-Äußerungen an 46 Standorten ausgewertet. Die ausgewerteten Äußerungen zu diesem Thema verteilen sich auf 44 Werkstätten, 41 Schulen und 30 Arbeitsagenturen.

Die Begründung für eine gebündelte Darstellung der Äußerungen zu diesem Thema ergibt sich aus der Entwicklung der Implementationsforschung. An deren Beginn stand laut Helmut Wollmann (1980, S. 10) in der BRD die Kritik am klassischen Politik-Verwaltungs-Modell, demnach in der Politik Entscheidungen getroffen und Ziele formuliert werden, die dann von der Verwaltung „nur noch“ umgesetzt und vollzogen werden. Dass die Verwaltung damit unterschätzt wird, war die Ausgangsprämisse der „empirischen Verwaltungswissenschaft“, die nun in „Implementationsforschung“ umbenannt wurde. Darin wird die Durchführungsphase der Politik zum eigenständigen Thema gemacht und den Hindernissen und Problemen der Umsetzung von Reformprogrammen und den Gründen für die teilweise weit hinter den Erwartungen zurückbleibenden Erfolge nachgegangen. In der Implementationsforschung ging man zunächst davon aus, dass Reformziele stets klar und eindeutig seien und dass Widerstand dagegen von Seiten der mit der Ausführung beauftragten Beamten irrational sei bzw. durch Eigeninteressen oder andere Defizite erklärbar. Seit den frühen 1990er Jahren hat in dieser Frage eine Umorientierung stattgefunden. Angesichts der Komplexität der Politikfelder und des hohen Grades von Eigendynamik in gesellschaftlichen Subsystemen bleiben Reformziele oft notgedrungen unscharf, „vage und vieldeutig“ (Wollmann 1980, S. 25); teilweise sind sie sogar auch ambivalent und widersprüchlich. Diese politischen Vorgaben müssen von den ausführenden Beamten interpretiert und konkretisiert werden. Sie müssen von ihnen mit den vorhandenen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht werden. Das heißt auch, dass Widerstände gegen die Reformidee rational sein können und ernst genommen werden sollten. Das Spektrum der Akzeptanz eines Reformziels ist meistens weit. Ute Clement zeigte am Beispiel der Einführung des Lernfeldkonzepts an berufsbildenden Schulen in Baden-Württemberg, dass die „Einstellung der Lehrkräfte (...) von vollständiger Ablehnung bis zu einem hohen Grad an Akzeptanz“ reichen (2002, S. 34). Clement fasst die neuere Entwicklung der Implementationsforschung wie folgt zusammen:

„Es wächst (...) die Einsicht, dass kreative Interpretation und Operationalisierung der Reforminhalte ein unumgänglicher Teil des Prozesses sind. Statt Neuerungen bloß anzuordnen und zu überwachen, hat man sich nun mit den ausführenden Instanzen und Akteuren produktiv auseinander zu setzen. Es gilt, die Interessen, Vorschläge und Handlungsmotive der nachgeordneten Institutionen und Akteure nicht lediglich zu berücksichtigen, sondern sie systematisch in die prozeßorientierte Planung mit einzubeziehen. Planung und Ausführung sind nicht mehr als zeitlich aufeinander abfolgende Arbeitsschritte zu sehen, sondern als aufeinander bezogene zirkuläre Prozesse (feedback-loops) zu integrieren.“ (Clement 2002, S. 31)

Die Statements in den Standort-Interviews zur Frage nach den Hemmnissen und Verbesserungsmöglichkeiten lassen sich grob in zwei Kategorien untergliedern, und zwar danach, ob sie auf Seiten der betroffenen behinderten Personen lokalisiert werden oder in den ungünstigen Rahmenbedingungen der sozialen Organisation ihres Arbeitslebens. Diese Trennung ist analytisch, denn meist wurden von den Interviewten beide Aspekte genannt. Die letztere

Sichtweise dominiert jedoch eindeutig (mit 265 zu 85 Äußerungen), und daher soll mit deren Darstellung begonnen werden. Die Abfolge der Darstellung orientiert sich an der Rangfolge der Häufigkeit der genannten Aspekte.

10.1 Probleme mit den ungünstigen Rahmenbedingungen

Unter den „äußeren“ Hindernissen wurde am häufigsten ein Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen genannt, die hinreichend einfach strukturiert sind, um von den (geistig) behinderten Schülern bzw. Werkstattmitarbeitern geleistet werden zu können. Die Abstände zwischen den Häufigkeiten der Argumente sind teilweise sehr gering, so dass man in die Rangfolge nicht zu viel Bedeutung hineininterpretieren sollte. Sie gibt lediglich eine grobe Orientierung.

10.1.1 Mangel an geeigneten, d.h. einfachen Arbeitsplätzen

Diese Argumentation ist recht gleichmäßig verteilt, regionale Unterschiede sind nicht zu erkennen und auch Arbeitsagenturen, Werkstätten und Schulen verwenden sie annähernd gleich oft. Am häufigsten wurde das Argument von Arbeitsagenturen genannt, gefolgt von den Werkstätten und am wenigsten von den Schulen.

Arbeitsagenturen

Die folgende Äußerung einer Agentur für Arbeit kann für viele andere ähnliche stehen: „Die Anforderungen sind gestiegen und es gibt immer weniger einfache Tätigkeiten. Es ist immer mehr ein Spezialwissen notwendig, was die Integration erschwert. Solange man gut qualifizierte Arbeitslose ohne Einschränkung hat, stellt man keine Menschen mit Behinderung bzw. Handicap ein. (...) Prinzipiell fehlen einfache Tätigkeiten, auch wenn man für den Einzelfall was zurecht schneiden kann.“ Laut einer anderen Arbeitsagentur fehlen „wiederkehrende, gleichbleibende und einfache Arbeiten“, dagegen steht die zunehmende „Komplexität der Arbeitswelt“. Das Problem ist „der Arbeitsmarkt selber, durch Termin- und Qualitätsdruck, Arbeitsverdichtung, das Fehlen von behinderungsangepassten Arbeitsplätzen“. Ein konkretes Beispiel gibt die folgende Äußerung: „Nischenarbeitsplätze sind alle weggefallen, bspw. Autowaschen (Vorwäsche) wurde ersetzt durch Waschanlagen.“

Die folgenden vier Äußerungen gehen auf *Gründe* für diese Entwicklung ein: „(...) dann hat sich die Größe der Betriebe geändert, *sie sind in der Mehrzahl kleiner geworden*, so dass die Arbeitsteilung nicht sehr groß ist, d.h. es kaum noch einfache Arbeiten gibt, für die ein Mitarbeiter ausschließlich zuständig ist“, „Oft werden Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor über *Zeitarbeitsfirmen* abgedeckt (...)“, „Arbeit, die die Schüler verrichten können, gibt es nicht mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt oder wurde *ausgelagert*“, „Fehlende Arbeitsplätze für die Teilnehmer (behinderungsgerecht) oder die Plätze sind *besetzt mit nicht behinderten Menschen*“. „Die größten Hindernisse“ sieht eine weitere AfA „in der Veränderung der Arbeitswelt: es sind so viele Arbeitsplätze weggefallen; die Anforderungen sind so hoch geworden; die Arbeit wird verdichtet; *die einfachen Berufe werden mit schulischen Inhalten und Anforderungen zugeschüttet, dass schon ein normaler Schüler sie nicht mehr erfüllen kann.*“

WfbM

Dass der im letzten Zitat angesprochene Trend zur Wissens- bzw. Bildungsgesellschaft auch in den Werkstätten angekommen ist, zeigt die folgende Äußerung: „Das Problem ist das Fehlen einfach strukturierter Arbeitsplätze, selbst in der Werkstatt hat sich das geändert, bspw. gibt es

eine Gruppe, die sich an vier Arbeitsabläufe gewöhnen muss, wo vorher nur ein Arbeitsgang nötig war; *die Anforderungen an die Werkstatt nehmen auch zu.*“ Im folgenden Zitat werden konkrete Beispiele dafür genannt, welche Arbeiten wegfallen: „Um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, brauchen Beschäftigte einerseits ein höheres Leistungspotential und andererseits einfache Arbeiten. Doch gerade die einfachen Tätigkeiten wie Eier sammeln, Kisten stapeln und Kühe melken, wurden in den letzten Jahren abgeschafft.“

Die *Gründe* für diese Entwicklung betreffend, wurden von den Werkstätten keine anderen Beobachtungen gemacht als von den Arbeitsagenturen, wie die folgenden Beispiele zeigen: „Einfachtätigkeitsfelder sind wegrationalisiert oder ausgelagert. Es findet eine Verdrängung nach unten statt“, „Viel Hightech, viele Facharbeiter, wenig einfache Arbeitsplätze, Konkurrenz mit vielen ungelernten Nichtbehinderten“, „Arbeit ist in unserer Gesellschaft sehr *oft mit komplexen Anforderungen verbunden*. Die geistig behinderten Jugendlichen kommen aber mit komplexen Aufgabenstellungen nicht klar“. „Komplexität“ bedeutet auch, dass mehr als nur die Beherrschung eines engen Tätigkeitsfeldes verlangt wird: „Für den Betrieb ist es wichtig, dass der Beschäftigte genau in den Betrieb passt und so qualifiziert sein muss, dass er *verschiedene* Tätigkeiten übernehmen kann. Die Betriebe brauchen eine vollwertige Arbeitskraft“.

Im folgenden Zitat eines Werkstatt-Vertreters wird „aus der Not eine Tugend“ gemacht, denn er fordert, die „Nischenarbeitsplätze“ sozusagen eine Etage höher zu fahren: „Ein Hindernis bei der Überleitung ist eindeutig die Tatsache, dass es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt immer weniger geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen gibt. Hier müssten neue Nischen aufgeschlossen werden, aber nicht wie früher in minderqualifizierten Bereichen (Stichwort Hofkehrer) sondern schon qualifizierte Arbeitsplätze, aber eben in einem etwas geschützteren Rahmen.“ Hier klingt der weiter unten (10.1.8) behandelte Punkt der Forderung nach einem „Zwischenarbeitsmarkt“ an.

Schulen

Von den Schulen wurden zu diesem Punkt keine anderen Argumente vorgetragen als von den Arbeitsagenturen und Werkstätten, daher sind wenige Beispielen genug: Eine Schule „sieht die größten Hindernisse bei der Überleitung von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Ausbildung und Arbeit in den Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe, die die Nischenplätze, die für diese Schüler so wertvoll waren, abgebaut haben. Eine andere Schule „sieht die größten Hindernisse (...) darin, dass die einfache Arbeit an Betrieben weniger bzw. gar nicht mehr gemacht wird. Die einfachen Arbeiten wie Hofkehren und Fahrradreparatur gehen heute nebenbei mit und dafür wird keiner mehr extra eingestellt bzw. fällt komplett flach. Die Nische für einfache Arbeit die ‚unsere Schüler nur machen können‘ ist schwierig zu finden.“ Die Direktorin einer Förderschule für geistige Entwicklung machte dies an zwei Beispielen fest: „Ich erzähl‘ das jetzt mal nur am Beispiel Paletten zusammennageln, da hätten wir Schüler gehabt, die das bewältigen ... die auch die Verantwortung übernehmen können, mit diesem Gerät umzugehen, aber der Arbeiter, der diesen Arbeitsplatz inne hat, macht eben nicht nur das, der macht auch weitere Arbeit, und das können unsere Schüler dann eben nicht. Oder wenn man jetzt zum Beispiel eine Gartenfirma nimmt: Wo unsere Schüler noch mit ‚nem Rasenmäher, der geschoben wird, arbeiten. Aber wenn die Flächen erweitert werden, oder extra so gestaltet werden, dass da mit ‚nem Trecker gefahren wird, weil es noch schneller geht, das bewältigen sie halt nicht, weil sie vielleicht den Führerschein nicht schaffen.“

Auch von den Schulen wird eine Intellektualisierung der Arbeitswelt festgestellt: „(...) Doch diese kognitiven Fähigkeiten (die geistig Behinderte nicht haben) werden zunehmend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in den einzelnen Berufen verlangt“ oder „Einfache Berufe sind nicht mehr so einfach wie früher (minimales theoretisches Grundwissen ist auch da notwendig)“.

Diese Einschätzungen sind sicherlich nicht „aus der Luft gegriffen“ und aufgrund ihrer Plausibilität geeignet, Resignation in Bezug auf das Integrationsanliegen hervorzurufen bzw. zu verstärken. Ein Blick in die einschlägige wissenschaftliche Literatur zeigt allerdings, dass eine differenzierte Sichtweise angebracht ist. Dass die Zahl der Arbeitsplätze mit einfach strukturierten Tätigkeiten beständig sinkt, weil sie im Zuge der Automatisierung wegrationalisiert werden, hat sich in den allermeisten Köpfen wie eine „Binsenweisheit“ festgesetzt. Diese Wahrnehmung wird auch durch beeindruckende Zahlen gestützt. So geht etwa Ute Clement davon aus, dass in den 1970er und 1980er Jahren „rund 5 Mio. Arbeitsplätze für unqualifizierte Fachkräfte abgebaut wurden, jedoch etwa ebenso viele für qualifizierte Arbeitende neu entstanden“ (2006, S. 95). Beate Zeller et al. schreiben in ihren Aufsatz „Einfache Arbeit – ein Auslaufmodell?“ (2004), dass der Anteil der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1978 und 1993 von knapp 30 % auf 16,5 % sank (S. 14). Der verbreitete Hang zur schlichten Verlängerung von aktuellen Trends in die Zukunft hat jedoch dazu geführt, dass die künftige Bedeutung von einfacher Arbeit häufig unterschätzt wird. Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Hinweis darauf, dass sich der skizzierte Trend seit den 1990er Jahren *verlangsamt* hat. Der Anteil der gering Qualifizierten betrug 1999 immerhin noch 15 % (ebd.). Wenn die statistischen Prognosen recht behalten, dass er im Jahr 2010 wieder 16 % betragen wird (ebd., S. 15), dann wäre die Abwärtsentwicklung sogar gestoppt.

Deutschland versteht sich als Hightech-Standort, und die Verlagerung von einfachen Tätigkeiten in Billiglohnländer erscheint oft als reine Selbstverständlichkeit, wie auch das damit einhergehende Schrumpfen ganzer Branchen. Entgegen diesen verbreiteten Wahrnehmungen zeigt der von Jörg Abel & Hartmut Hirsch-Kreinsen herausgegebene Sammelband „Lowtech-Unternehmen am Hightechstandort“ (2007), dass Lowtech-Unternehmen, die auf der Basis von traditioneller Technologie und mit geringem oder keinem Forschungsaufwand operieren, „bis heute einen überraschend hohen Beschäftigungsanteil an der Industrie insgesamt“ aufweisen (S. 7). In der hiesigen Automobilindustrie kehrte man, angestoßen durch die Entwicklung der „Schlanken Produktion“ bei Toyota in Japan (vgl. dazu ausführlicher Jürgens 2006), weitgehend zu einfacher Arbeit zurück. Mit Blick darauf konstatierte Michael Schumann vor mittlerweile einem Jahrzehnt für die BRD „eine Renaissance des fordistischen Fließbandes und der taktgebundenen Fertigung. Standardisierung und Repetitivarbeit, das heißt Bandfertigung mit Einminutentakt, werden forciert eingeführt.“ (1998, S. 24)

Laut einer aktuellen Projektion der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur „Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015“ nähern sich Bedarf und Angebot auf dem Sektor einfacher Arbeit einander an: Demnach wird der Anteil der Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis 2015 auf 12,7 % sinken. Auf der anderen Seite werden „immerhin noch 12,5 % der Arbeitsplätze in den alten Ländern (...) 2015 mit Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu besetzen sein“ (Zeller et al. 2004, S. 16f.).

Bevor man jedoch aus solchen „Hochrechnungen“ zuviel Optimismus für die Gruppe geringqualifizierter und lernschwacher Personen ableitet, muss einschränkend hinzugefügt werden, dass sich der Charakter „einfacher Arbeit“ verändert hat und weiter verändern wird: Sie wird „vom allgemeinen Trend der Höherqualifizierung erfasst“ (Zeller et al. Hrsg. 2004, S. 5) und anspruchsvoller. Diese von unseren Befragten an den Standorten ebenfalls geäußerten Wahrnehmungen finden in der einschlägigen Literatur eine nachdrückliche Bestätigung. Das ist natürlich für die Schwächsten unter den Lernschwachen, die „geistig Behinderten“, eine schlechte Nachricht. Die neuen Qualifikationsstrukturen sind heterogener als die früheren.

Clement & Lacher sprechen mit einem bewusst paradoxen Ausdruck zusammenfassend von einem Trend zu „qualifizierten Routinearbeiten“ (2006, S. 9). Um den jeweiligen Kern einfacher Tätigkeiten ist ein Rand von anspruchsvolleren Tätigkeiten gruppiert. Clement hat sie wie folgt charakterisiert:

„Die Veränderungen spielen sich dabei offenbar nicht so sehr innerhalb der einzelnen Tätigkeiten ab, sondern in ihrem Umfeld: Aufgaben im Bereich der Fehlersuche und -vermeidung, Absprachen in der Arbeitsgruppe über Ab- und Anwesenheiten, Qualitätsverbesserung, Arbeitsplanung und -koordination sind heute in vielen Teams Alltag. Hinzu kommt auch die Rotation über unterschiedliche Arbeitsplätze hinweg, von denen an einigen durchaus anspruchsvollere und komplexere Tätigkeiten anfallen. Weiterhin verlangen u.U. auch Umrüst- und Wartungsarbeiten oder kleinere Störungsbehebungen den Arbeitenden wiederum ein anderes Spektrum an Kompetenzen ab.“ (Clement 2006, S. 96f.)

Im Dienstleistungssektor wird ebenfalls eine Retaylorisierung der Arbeitsorganisation festgestellt), insbesondere im Einzelhandel. Das Ziel ist dabei laut Gerhard Bosch, „die Erhöhung der Austauschbarkeit der Arbeitskräfte durch eine Standardisierung der Tätigkeiten“ (2001, S. 130) Er konstatiert ebenfalls eine Anhebung des Niveaus von „einfacher Arbeit“:

„Im Unterschied zum alten Taylorismus sind die Anforderungen an die qualifikatorischen Mindestanforderungen der Arbeitskräfte teilweise aber sehr stark gestiegen. In vielen taylorisierten Dienstleistungstätigkeiten werden hohe Anforderungen an die Allgemeinbildung und das sprachliche Ausdrucksvermögen gestellt. Einfache Arbeit ist nicht mehr nur ‚einfache Muskelarbeit‘, sondern hier müssen verschieden Niveaus unterscheiden werden.“ (Bosch 2001, S. 145)

Die zumindest teilweise Anreicherung einfacher Arbeit um anspruchsvollere Elemente ist der Grund dafür, dass Unternehmen Probleme haben, geeignete Bewerber für Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene zu finden. Eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages 2001 ergab, dass vor allem in einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors gering qualifizierte Arbeitskräfte vergeblich nachgefragt werden. „Als Hauptursache für ihre Rekrutierungsprobleme gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen die mangelnde Qualifikation bzw. fehlende Berufserfahrung der Bewerber an.“ (Zeller et al. 2004, S. 18) Auch im Hinblick auf den Überleitungsauftrag der WfbM kann man das von den Autoren daraus abgeleitete Plädoyer für „arbeitsbegleitende Kompetenzentwicklung von Un- und Angelernten“ (ebd.) nur unterstreichen.

Festzuhalten bleibt, dass „auch im Hochtechnologieland Deutschland die einfache Arbeit ein wichtiger volkswirtschaftlicher Faktor bleibt“ (Zeller et al. Hrsg. 2004, S. 7). Nur vor dem Hintergrund, dass es nach wie vor eine nicht unerhebliche Anzahl von Arbeitsplätzen mit einfach strukturierten Tätigkeiten gibt, sind die Ergebnisse einer schriftlichen Arbeitgeberbefragung von Helmut Schröder & Jacob Steinwede (2004) zu dem Unterpunkt „Beschäftigungschancen nach Behinderungsart“ (S. 94–98) verständlich. Für Lernbehinderte ergaben sich „mittlere Beschäftigungsmöglichkeiten“, insbesondere in größeren Betrieben, in etwa dem gleichem Maße wie für Hörbehinderte und Gehörlose (Schröder & Steinwede 2004, S. 96).

„Geistig behinderte Personen haben so gut wie keine Aussichten auf dem ersten Arbeitsmarkt. Lediglich 14 % der Unternehmen und Verwaltungen, die derzeit einen Schwerbehinderten beschäftigen, machen auch mit entsprechenden Hilfsmaßnahmen für diese Personen Beschäftigungsmöglichkeiten aus. Bei Betrieben ohne derzeitigen schwerbehinderten Mitarbeiter sehen nur etwa 6 % Aussichten und dies auch nur, wenn technische und finanzielle Hilfen gewährt sind. Selbst im Segment der Verwaltungen, bei fast allen übrigen Behinderungsgruppen in der Vergabe der Chancen mit überdurchschnittlichen Häufigkeiten vertreten, deuten (mit 6 % für uneingeschränkte und mit 8 % für eingeschränkte Möglichkeiten) nur sehr wenige befragte Personalverantwortliche auf positive Aussichten hin. Geistig Behinderten wird selbst im Hinblick auf Eingliederungshilfen kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt.“ (Schröder & Steinwede 2004, S. 97)

Die Zahlen, die Schröder & Steinwede hier nennen, mögen auf den ersten Blick niedrig erscheinen, aber nach unserer Einschätzung rechtfertigen sie ihren ersten skeptischen Satz: „Geistig behinderte Personen haben *so gut wie keine* Aussichten auf dem ersten Arbeitsmarkt.“

(unsere Hervorhebung) keineswegs. Jedenfalls dürfte die Einstellungsbereitschaft, die hier immerhin in wenn auch bescheidenem Umfang sichtbar wird, *von einer praktischen Ausschöpfung weit entfernt sein*. Anscheinend haben es Schröder & Steinwede den schriftlich befragten Personalverantwortlichen selbst überlassen, zwischen „Lern-“ und „geistiger“ Behinderung zu unterscheiden, zumindest ist von keinen hilfreichen Hinweisen für das Ausfüllen des Fragebogens die Rede. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund hochproblematisch, dass die Fachleute sich einig sind, dass diese Grenzziehung letzten Endes willkürlich ist. So spricht etwa Otto Speck in seinem Standardwerk „Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung“ (7. Auflage 1993) von der „eigentlichen *Unmöglichkeit* einer ‚klaren‘ Unterscheidung im Grenz- und Übergangsbereich“ (S. 58; unsere Hervorhebung). Auch in praktischer Hinsicht ist diese Frage von Belang, denn beim Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geht es ja zunächst in erster Linie um die „Leistungsträger“, und die liegen meist in der „Grauzone“ zwischen lern- und geistiger Behinderung. Das haben die Studien von Spiess (2004, S. 162) und Doose (2006, S. 238) erneut bestätigt.

10.1.2 Zu wenig bzw. mehr Unterstützung der Kandidaten und Betriebe

Dieser Gesichtspunkt wurde am häufigsten von den Werkstätten formuliert, gefolgt von den Schulen und Arbeitsagenturen. In der folgenden Äußerung einer Werkstatt wird dies als „conditio sine qua non“ eingestuft: „Es muss ein Betreuungssystem aufgebaut werden, das eine dauerhafte und adäquate Betreuung in den Betrieben sichert. Ohne eine solche Betreuung ist eine Integration unmöglich.“ Einer der Gründe für diese Notwendigkeit wurde darin gesehen, dass behinderungsspezifisches Wissen in den Betrieben nicht vorhanden ist: „Mit Arbeitsassistenten kann man Vertrauen und Transparenz zu Firmen schaffen; weil diese Arbeitsassistenten sozialpädagogische Kompetenzen und arbeitstechnisches Wissen haben, die vor Ort für Firmen eine Bereicherung sind. (...)“ Eine ähnliche Äußerung lautet: „Begleitung von außen ist notwendig – in den Betrieben fehlt Know-how bzgl. behinderten Menschen und deren Integration“ (W). Im folgenden Zitat einer WfbM wird darauf hingewiesen, dass die zu integrierenden Personen auch außerhalb des Betriebes Hilfe benötigen: „Da ausgegliederte Beschäftigte gemobbt werden, z.T. nicht selbständig leben können, sehr einsam sind und nicht wirklich gesellschaftlich integriert sind, müsste es eine ambulante Unterstützung, d.h. eine Alltagsbegleitung geben, damit sie nicht, wie in einigen Fällen, Selbstmord begehen bzw. wieder in die WfbM kommen.“

Zwei der Äußerungen von Schulen in diese Richtung lauten wie folgt: „Das größte Hindernis ist der Begleitungsbedarf, den die Schüler haben, regelmäßigen Begleitungsbedarf. Wir haben immer wieder Fälle, wo Schüler in Ausbildungsverhältnisse kommen, aber wenn sie drin sind, fehlt praktisch der Unterbau (...) Beispiel: nach dreimaligem Fehlen ist man schnell ‚weg vom Fenster‘“ oder „Einige Schüler aber schaffen nicht die Anforderungen, die an sie gestellt werden. Auch sie brauchen eine Betreuung; die Schule fragt sich jedoch, wer diese Betreuung sicherstellen kann. Es hat zwar keiner verlangt, dass das Lehrer machen, aber es gibt einige, die dies aus Eigeninitiative tun; das kann man mit Nachbarschaftshilfe vergleichen. Es müsste Strukturen geben, die Begleitungen unterstützen – die benötigte Begleitung ist vom Einzelfall abhängig“.

Die Äußerungen der Arbeitsagenturen zu diesem Thema sind inhaltlich nicht anders gelagert. Hierzu zwei Beispiele: „Man muss nicht nur dem Jugendlichen, sondern auch dem Arbeitgeber helfen, z.B. durch die Begleitung des Jugendlichen; damit der Arbeitgeber nicht eine Arbeitskraft verliert, die er für die Betreuung abstellen muss. Es muss eine Betreuung über die

Probezeit hinaus gewährleistet werden. Man braucht eine Anbahnungs- und Betreuungszeit. Doch dafür fehlt im Moment das Konstrukt. Unterstützung durch einen IFD reicht nicht aus, man bräuchte Unterstützte Beschäftigung.“ Kurz und bündig wurde dies auch so ausgedrückt: „Es müsste oft eine 1:1-Betreuung vor Ort stattfinden.“

Eine naheliegende „Unterabteilung“ der Kategorie „mehr Unterstützung“ ist die Forderung nach mehr Personal, um diese leisten zu können. So hieß es z.B. von einer Schule: „Die Schule bräuchte eine Person, die im Bereich der Betriebsaktivierung, Praktikakoordination und Übergangsorganisation tätig ist. Dies ist für die Schule nicht leistbar aufgrund fehlender personeller Kapazitäten. Momentan gibt es Überlegungen, dass der IFD diese Aufgaben übernimmt.“

10.1.3 Zu hohe Arbeitslosigkeit/ Verdrängung/ Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

Das Argument einer zu hohen Arbeitslosigkeit in der jeweiligen Region wurde am häufigsten von den Werkstätten vorgetragen, gefolgt von den Schulen und am wenigsten von den Arbeitsagenturen.

Eine Werkstatt verwies auf die „hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern“, eine andere auf die Arbeitslosenquote von 11 % in der Region. Eine weitere Werkstatt sagte kategorisch: „Bei 3,7 Millionen Arbeitslosen hat der klassisch und geistig behinderte Mensch keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. Verwiesen wurde auf die „Konkurrenz (Kombi-lohn, Zeitarbeit sind für Arbeitgeber attraktiver)“ (W). Von einem weiteren Werkstatt-Vertreter wurde gesagt: „Die Überleitung gestaltet sich schwierig aufgrund der allgemeinen Situation auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt nicht genug freie Stellen. Das wird bewiesen dadurch, dass die WfbM mehr Vermittlungschancen (mit Unterstützung des IFDs) in der starken Konjunkturphase hatte“.

Die Argumentation einiger Schulen unterscheidet sich davon nicht, wie folgende Beispiele zeigen: „(...) die Region ist zu strukturschwach“, „Das Problem ist die Lage auf dem ersten Arbeitsmarkt“. Auch von den Schulen wurde auf Konkurrenz und Verdrängung verwiesen: „Die beruflichen Chancen der Förderschüler auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden als gering eingeschätzt. Vor allem, wenn man sich bewusst macht, dass Hauptschüler und sogar Realschüler Probleme haben, auf dem Arbeitsmarkt ihren Platz zu finden, weil der Anspruch im Handwerk so hoch ist, dann fallen die Förderschüler hinten raus“.

Von einigen Arbeitsagenturen wurde ebenfalls auf „die Schwäche des Arbeitsmarktes“ als „das Haupthindernis (...)“ hingewiesen. Ein anderes Beispiel lautet: „(Name der Region) ist keine Boomregion und es gibt viele junge Leute.“ Die Vertreterin einer weiteren Arbeitsagentur sagte im Hinblick auf den Ansatz der Unterstützten Beschäftigung:

„Ich denke mal, das ist *eine gute Möglichkeit*, setzt aber je nach dem, wie dieses Projekt dann umgesetzt wird, *sicherlich voraus*, dass ein ganz wichtiger Partner in diesem Projekt, nämlich der Arbeitsmarkt, auch mitspielt, *sonst macht es ja wieder keinen Sinn*. Die Arbeitslosenquote hier in (Name der Region) liegt bei 15 bis 16 %.“

Die Argumentation mit der hohen Arbeitslosigkeit als *dem* Hemmnis ist natürlich ebenfalls nicht „aus der Luft gegriffen“, legt aber die Versuchung nahe, sie zu „überziehen“. Unbestritten ist, dass die Beschäftigungsverhältnisse von gering qualifizierten Personen in stärkerem Maße konjunkturabhängig sind als diejenigen von Qualifizierten. Personen ohne Berufsausbildung profitieren einerseits eher davon, wenn es wirtschaftlich aufwärts geht: „In den 90er Jahren zeigte sich, dass die Betriebe bei einem Konjunkturaufschwung gerade in diesem Bereich eine

verstärkte Nachfrage entfalten: (...), eine Entwicklung, die sich trotz beginnender Konjunkturschwäche auch im Jahr 2001 nicht umkehrte.“ (Zeller et al 2004, S. 17) Andererseits sind Personen ohne Berufsausbildung aber auch schneller als Qualifiziertere die Arbeitsmarkt-Opfer einer wirtschaftlichen Krise. Zudem finden sie auch seltener als qualifizierte Arbeitslose wieder eine Stelle: Knapp 40% der Langzeitarbeitslosen haben keine Berufsausbildung (Zeller et al. 2004, S. 14). Das alles muss jedoch keineswegs heißen, dass für Menschen mit Behinderungen und/ oder fehlender Berufsausbildung „nichts geht“.

Der von einigen Befragten vorgebrachte Hinweis auf „den Arbeitsmarkt“ lässt sich zusammenfassend so paraphrasieren: „Wenn schon so viele Nichtbehinderte arbeitslos sind, dann lassen sich erst recht (so gut wie) keine Arbeitsplätze für behinderte, zumal geistig behinderte Menschen finden.“ Wenn man jedoch auf diese Weise eine *erschwerende Rahmenbedingung* zu einem *unüberwindbaren Hindernis* erhöht, dann wird daraus ein „Totschlagargument“. In dieser überdehnten Variante lässt sich dies Argument als Entschuldigung für unterbliebene Aktivitäten wegen vermeintlicher Aussichtslosigkeit nutzen. Die Argumentation ist jedoch insofern irreführend, als damit *rein statisch* gedacht wird. Auch in Regionen mit einer (sehr) hohen Arbeitslosenquote ist der Arbeitsmarkt in permanenter Bewegung, ständig werden bestehende Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst und neue begründet, wenn auch die Fluktuation einen geringeren Umfang und ein langsames Tempo hat als in „besseren Zeiten“. Eine von Marcel Erlinghagen (2002) durchgeführte Analyse der „Überlebensraten“ von Beschäftigungsverhältnissen ergab, „dass jeder zweite neu begonnene Job binnen eines Jahres wieder aufgegeben wird“ (S.82). Olaf Struck gelangt zu dem Ergebnis, „dass etwa 60% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nach zwei Jahren und weitere 20% nach 5 Jahren endeten“ (2006, S. 45).

Die „Totschlag-Argumentation“ mit „dem Arbeitsmarkt“ ist durch die Dissertation von Ilka Spiess widerlegt worden. Gezielt im Hinblick auf die Entkräftung dieses Arguments hat sie ihre „Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind“ (2004) in einer der strukturschwächsten Regionen der alten Bundesländer durchgeführt. „Gerade hier kann geprüft werden, in welcher Weise und in welchem Ausmaß die wirtschaftlichen und infrastrukturellen Situation in der Region Auswirkungen auf die Chancen zur erfolgreichen beruflichen Integration für behinderte Menschen hat bzw. welche anderen Faktoren wesentlich sind.“ (Spiess 2004, S. 97) In dieser Region mit etwa 1,2 Millionen Einwohnern gab es im Jahr 2000 acht WfbM. Die Zahl der von diesen angebotenen Beschäftigungsplätze hatte sich – wie in allen Regionen der BRD – kontinuierlich erhöht und betrug zum Untersuchungszeitpunkt etwa 3.600 bzw. rund 0,3% der Gesamtbevölkerung (S. 99). Es gab zwei Integrationsfachdienste, die auch Menschen mit geistiger Behinderung zu ihrer Zielgruppe zählen (S. 100–103). Zwischen 1990 und 2000 wechselten 84 Personen (68 Männer und 16 Frauen) aus einer der acht WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (S. 100f., 105, 113). Diese 84 Personen verteilten sich sehr ungleich auf die acht WfbM in der Region: Während aus zweien keine einzige Person ausschied, kamen aus zwei anderen jeweils über 20 Personen.

„Ein Zusammenhang mit den ländlichen bzw. städtischen Wohnorten der behinderten Personen ist nicht erkennbar. *Der Erfolg der Integrationsbemühungen steht und fällt mit dem Engagement der begleitenden Personen*, daher kann dieser Umstand nur im Zusammenhang mit der Präsenz eines Integrationsfachdienstes stehen.“ (Spiess 2004, S. 306; unsere Hervorhebung)

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung (Berichtsteil A, Kap. 4.7) bestätigen den hervorgehobenen Satz von Spiess. Zwar gibt es einerseits einen grundsätzlichen Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitsmarktsituation und den Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,

der darauf hinweist, dass eine hohe Arbeitslosenquote eine erschwerende Rahmenbedingung ist. Andererseits zeigten sich auch gegenläufige Trends: Knapp die Hälfte der WfbM keine oder kaum (bis 0,1 %) Übergänge, obwohl in ihren Regionen die Arbeitslosenquote unter 8 % lag. Umgekehrt konnten immerhin 5 % der Werkstätten vergleichsweise hohe Übergangsquoten vermelden, trotzdem in Regionen die Arbeitslosenquote 10 oder mehr Prozent betrug.

10.1.4 Zu wenig bzw. mehr finanzielle Anreize für Betriebe

Dass die finanziellen Anreize für Betriebe gegenwärtig nicht ausreichen, wurde vor allem von den Werkstätten als Hindernis vorgetragen, häufiger als von Arbeitsagenturen und Schulen zusammen. Anstelle vieler Kurz-Aussagen in diesem Sinne sei hier eine längere Passage zu diesem Thema von einer Werkstatt zitiert:

„Ganz oben auf der Liste stehen die Zuschüsse der AfA; die Zuschüsse der AfA sind eine „Katastrophe“. Wir haben hier schwerstbehinderte Menschen und bekommen Angebote von 50 Prozent für ein halbes Jahr; ‚das ist wirklich ein Witz‘. Da die WfbM gute Kontakte zur „Reha-Abschnittsleitung“ (?) hat, bekommt sie Zuschüsse von insgesamt eineinhalb Jahren; drei Jahre sind maximal gesetzlich möglich. Aber auch das ist für den Personenkreis der WfbM zu wenig, denn es ist eine dauerhafte Unterstützung von Arbeitgebern auch über den Minderleistungsausgleich hinaus erforderlich, weil der Personenkreis dieser WfbM dauerhaft eingeschränkt ist. Aus ihnen wird trotz Routine und Einarbeitung kein nichtbehinderter Mitarbeiter; sie werden weiter eingeschränkt bleiben. Da helfen auch keine Qualifizierungen. Die Unterstützung sollte nicht „abreißen“. Dabei geht es nicht um die Ausweitung von Fördermitteln, sondern um das Ausschöpfen der vorhandenen Fördermittel; am Ende des Jahres werden sogar Budgetgelder „rasiert“. Ganz schlimm ist im Moment die Situation im Integrationsamt, die die ganzen begleitenden Maßnahmen nach § 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung nur noch zum Teil finanzieren; selbst die Nachbetreuung ist nicht mehr dauerhaft sicher gestellt. Und das war bisher auch ein Knackpunkt, denn die Nachbetreuung ist ein wichtiges Entscheidungskriterium für den Arbeitgeber; dass die Betriebe hinterher nicht alleine gelassen werden. Deshalb bieten wir den Betrieben eine Nachbetreuung über die sechs Monate hinaus an und sind alle sechs, sieben Wochen vor Ort; wir sind für die Arbeitgeber ansprechbar. In diesem Bereich wird auch in „keinster“ Weise über Steuerverkürzung nachgedacht, sondern da heißt es Ausgleichsabgabe. Die Ausgleichsabgabe ist immer noch zu niedrig und interessiert die Firmen nicht.“

Eine weitere Werkstatt sagte pointiert, dass die Betriebe *nur einen* Anreiz bräuchten: einen *finanziellen* Anreiz. „Man kann nicht sagen, dass Betriebe Beschäftigte der WfbM übernehmen, weil sie eine „soziale Ader“ haben. Ein finanzieller Anreiz ist die eine Seite, aber sie brauchen auch Beratung. Die WfbM denkt, dass, wenn die Betriebe wüssten, dass sie einen finanziellen Zuschuss für die Übernahme solcher Menschen bekommen würden und eine soziale und pädagogische Begleitung von der WfbM bekämen, sie dann für eine Übernahme offen wären.“

Die Arbeitsagentur am gleichen Standort vertrat gerade die gegenteilige Auffassung: „Um in Grenzfällen einer Beschäftigung zuzustimmen, müsste ein soziales Engagement der Betriebe da sein. Die AfA denkt nicht, dass man mit Geld in dieser Richtung etwas tun kann. Wenn ein Betrieb die soziale Verantwortung übernimmt, dann kann es zur Übernahme kommen. Sie hat folgenden Fall schon erlebt: Eine Jugendliche konnte aus einer BvB-Maßnahme heraus, obwohl die Empfehlung der AfA eigentlich WfbM war, durch das Engagement des Betriebes eine Beschäftigung finden; das war mit Sicherheit nicht kostenneutral, aber es ging nur mit sozialem Engagement. *Wenn kein soziales Engagement bei dem Betrieb bzw. der Betriebsleitung vorhanden ist, dann kann man auch mit Geld nichts erreichen*; die Grundvoraussetzung für soziales Engagement muss gegeben sein.“

Die anderen Arbeitsagenturen vertreten ebenfalls die andere Ansicht, z.B. „Anreize an Unternehmen nur über Geld“ oder „Finanzielle Anreize reichen häufig nicht mehr“.

Zur Abrundung sei noch eine Schule mit diesem Tenor zitiert: „Mit der Arbeit, die unsere Schüler tun, werden keine Gewinne erzielt. Das muss man realistisch einschätzen. Es muss daher

einen Anreiz für Unternehmen geben, damit Motivation entsteht, trotzdem einzustellen. Die Beschäftigungspflicht reicht offenkundig nicht aus.“

10.1.5 Vorbehalte der Arbeitgeber

Am häufigsten wurde dieser Gesichtspunkt von den Werkstätten vorgetragen, gefolgt von den Schulen und Arbeitsagenturen. Von einer Werkstatt wurde gesagt: „Der Kontakt mit den Betrieben ist meist sehr schwer, da viele Leute Vorurteile haben, gerade deshalb ist es notwendig, einen sehr engen Kontakt mit den Betrieben zu pflegen.“ Neben Vorurteilen wurde auf den Leistungsaspekt verwiesen, z.B. im folgenden Fall: „Große Industriebetriebe lassen sich trotz der Aussicht auf Förderung kaum überzeugen, da die verlangte Produktivität nicht von einem behinderten Mitarbeiter zu 100 % erbracht werden kann.“ (W) Eine weitere Werkstatt umriss ihr Verhältnis zu anderen Betrieben so: „Die meisten Betriebe haben keinen Integrationsgedanken, sie sehen die Werkstatt als einen Zuliefererbetrieb oder als verlängerte Arbeitsbank. Sie fördern die Selbstgenügsamkeit der WfbM“.

Von Schulen wurde z.B. gesagt: „Firmen öffnen sich nicht“, „Betriebe sind nicht darauf eingestellt“ oder „Ängste und Unkenntnis auf Seiten potenzieller Arbeitgeber, einen Fuß da rein zu kriegen ist sehr schwer“.

Äußerungen von Arbeitsagenturen mit diesem Tenor lauteten z.B.: „Als Hindernis bei der Integration wird das rein betriebswirtschaftliche Denken der Unternehmen auf dem freien Arbeitsmarkt genannt, welche noch zu wenig Offenheit und Akzeptanz gegenüber Menschen mit Behinderung an den Tag legen“ oder „Berührungsängste bei Arbeitgebern abbauen, z.B. über Praktika“.

10.1.6 Mangel an Vernetzung und Durchlässigkeit im „Gegliederten System der beruflichen Rehabilitation“

Das Gegliederte System der beruflichen Rehabilitation mit seinen vielen spezialisierten Institutionen macht deren Kooperation untereinander sowie diejenige der Betriebe wie auch der behinderten Menschen mit ihnen zu einem Problem. Schröder & Steinwede (2004) fanden unter anderem heraus, dass sich Betriebe „Betreuung, Beratung und Förderung aus einer Hand“ wünschen und nicht wegen einer schwerbehinderten Person von mehreren Stellen angesprochen bzw. an diese verwiesen werden möchten (S. 181). Aus Sicht der Personalverantwortlichen sind in Schwerbehindertenangelegenheiten „zu viele Akteure vertreten“ (Rauch 2005, S. 34).

Der Gesichtspunkt von Kooperation unter erschwerenden Bedingungen wurde von jeweils vier Schulen und Werkstätten angesprochen sowie von einer Arbeitsagentur. Eine Werkstatt formulierte bündig: „Alle müssen mitmachen, sonst funktioniert es nicht.“ Am ausführlichsten äußerte sich hierzu eine süddeutsche Werkstatt: „Das Kernproblem der Behindertenhilfe ist die Zersplitterung der Zuständigkeiten: Jeder schaut, wie er die Kosten auf jemand anders abwälzen kann. (... Details ...) Vorgeschlagen wird ein offenes regionales Netzwerk (Hilfeplan bzw. Case Management), „wo man schaut, was der Mensch braucht, und wer welchen Beitrag leisten kann. Dieses Netzwerk muss nach allen Seiten hin offen sein. D.h., wenn für jemanden das Integrationsprojekt interessant ist, dann machen wir das, und wenn es nach fünf Jahren nicht mehr passt, muss eine Rückkehr in die WfbM möglich sein.“ Es folgt ein ausführliches Plädoyer für die Einbeziehung der Wirtschaft in regionale Netzwerke.

Ein Schule kritisierte einen „Mangel an klar ritualisierten Formen: Es braucht so etwas wie runde Tische für die beteiligten Akteure (à la Ärzte-Stammtisch): Kommunikation ist alles!“ Diese Schule erwartet z.B. von der AfA, dass sie von sich aus Kontakt zur Schule sucht und zumindest einmal jährlich „auf der Matte steht“.

In der einzigen Äußerung einer Arbeitsagentur zu diesem Thema hieß es: „Das Reha-System ist zu ausgefeilt (RIK = Reha-industrieller Komplex)“.

Der hohe Grad von Differenzierung und Spezialisierung im Gegliederten System der beruflichen Rehabilitation geht mit mangelnder Flexibilität und Durchlässigkeit seiner einzelnen Institutionen einher. Ein wichtiger Teilaspekt hiervon ist die bereits im obigen Zitat von der süddeutschen Werkstatt angesprochene Möglichkeit der Rückkehr nach einem gescheiterten Integrationsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dass diese Möglichkeit nicht rechtlich zugesichert ist, wurde von sieben Werkstätten und einer Schule angesprochen. Die Arbeitsagenturen sind hier nicht vertreten. Von den Äußerungen der Werkstätten seien hier die beiden ausführlichsten zitiert: „Für die Betroffenen spielt die soziale Sicherheit eine wichtige Rolle; besonders für die Eltern, denn sie haben Angst, dass ihre Kinder Hartz-IV-Empfänger werden könnten und keine soziale Einbindung mehr haben. Hier muss es eine hundertprozentige Möglichkeit zur Rückkehr in die WfbM geben, auch damit die Familien Vertrauen in das Verfahren haben können.“ und „Die WfbM ist davon überzeugt, wenn es die Zusicherung der Rückkehr gäbe, dass dann wesentlich mehr Menschen andere Möglichkeiten ausprobieren würden. Da es formal die Rückkehrgarantie nicht gibt, sagen viele Behinderte sowie deren Angehörige, dass es ihnen zu riskant ist: ‚Dann lieber WfbM, denn die gibt mehr Sicherheit.‘“

10.1.7 Mangelnde Akzeptanz durch „normale“ Kollegen

Dieser Gesichtspunkt wurde von neun Werkstätten, vier Arbeitsagenturen und zwei Schulen genannt. Von einer Werkstatt wurde gefordert: „Die Mitarbeiter in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes müssten im Umgang mit den Behinderungen geschult werden.“ Eine andere WfbM vermutete „Angst der anderen Mitarbeiter vor Entlassung“. Von einer weiteren Werkstatt wurde die Angst festgestellt: „Akkordarbeit ist nicht zu schaffen, wenn der behinderte Mitarbeiter zu langsam arbeitet. In einem Fall kam es deshalb nicht zur Übernahme nach einem Praktikum: Die Kollegen haben sich beim Betriebsrat beschwert.“ In Fällen wie diesem wirkt sich die weithin festgestellte Tendenz zur Verdichtung der Arbeitsleistung nachteilig für behinderte Kandidaten aus.

Zwei Äußerungen von Arbeitsagenturen zur Akzeptanz-Problematik lauten: „Was man nicht vergessen sollte ist, dass, auch wenn ein Arbeitgeber einen Jugendlichen mit Behinderung einstellt, es nicht automatisch heißt, dass die Mitarbeiter in dem Betrieb ebenso tolerant sind. Es kommt oft zu Mobbing-Situationen, in denen der Jugendliche überfordert ist.“ In einem anderen Fall wurde darauf hingewiesen, dass die Haltung der „normalen“ Arbeitnehmer ausschlaggebender sein kann als diejenige ihres Arbeitgebers: „Bei den Mitarbeitern muss ein Verständnis dafür erzeugt werden, dass z.B. jemand mit Down-Syndrom nicht ansteckend ist. Vorurteile und Diskriminierung spielen noch eine große Rolle. Wenn ein Mitarbeiter konsequent gegen die Integration eines Menschen mit Behinderung vorgeht und die Alternative ein produktiver Arbeitnehmer ist, dann bleibt dem Arbeitgeber keine Wahl; er wird sich für den produktiven bzw. wirtschaftlichen Mitarbeiter entscheiden.“

Eine Schule befürchtete, dass ihre Schüler keine kompetenten Gesprächspartner für „normale“ Kollegen abgeben: „(...) Ferner besteht die Gefahr der Ausgrenzung: Kollegen müssen sich auf das geistige Niveau der Menschen mit geistiger Behinderung einstellen.“

10.1.8 Fehlender Zwischenarbeitsmarkt

Dieser Gesichtspunkt wurde mit Abstand am häufigsten von den Werkstätten genannt, die Schulen und Arbeitsagenturen liegen weit dahinter annähernd gleichauf. Eine Werkstatt formulierte diesen Sachverhalt als Frage, um dann selbst die Antwort zu geben: „Was ist mit denen, die in der Werkstatt unter- und auf dem ersten Arbeitsmarkt überfordert sind (wachsende Klientel)? Die Lücke zwischen der Werkstatt und dem erstem Arbeitsmarkt ist größer geworden. Fazit: Förderung dieses ‚Zwischenarbeitsmarktes‘ wäre nötig.“ Eine auf die DDR-Zeit bezogene Meinung dazu aus den neuen Bundesländern lautet: „Es gibt keine Integrationsabteilungen mehr.“ (W) In der folgenden Äußerung wird angedeutet, dass dieser „Zwischenarbeitsmarkt“ zumindest im Ansatz bereits besteht: „Es müsste so eine Art Zwischenschritt zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt geben, damit der Sprung nicht zu groß ist. Dafür gibt es nichts; außer vielleicht Integrationsfirmen.“ (W)

In diese Richtung äußerten sich auch Arbeitsagenturen, z.B.: „Ein eigener Arbeitsmarkt muss mehr ausgebaut werden, z.B. Integrationsfirmen, die aus verschiedenen Töpfen ‚Multiförderungen‘ bekommen, ‚damit sie existieren und viele Menschen beschäftigen können‘“.

Abschließend sei dazu noch eine Äußerung von Seiten der Schulen zitiert: „Zwischenschritte“ (z.B. Beschäftigung auf 430-Euro-Basis) sollten von der Agentur für Arbeit gefördert werden. So gibt es Schüler, die in Praktika (sie „gehen darin auf“) zeigen, dass sie einfache Arbeiten machen können, die sie aber nicht ernähren: „Es ist aber mehr als Werkstatt.“

10.1.9 Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Laut SGB IX (§§ 85–92) bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen (nach Ablauf der halbjährigen Probezeit) der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die abschreckende Wirkung dieser gesetzlichen Regelung wurde von Schulen und Werkstätten annähernd gleich häufig als Hindernis für Überleitungsbemühungen genannt, von den Arbeitsagenturen deutlich seltener. Zwei Äußerungen von Schulen dazu lauten wie folgt: „Nach wie vor sind die Hindernisse auf Seite der Arbeitgeber groß, d.h. sie haben Angst, die ‚Katze im Sack‘ zu kaufen und sie dann nicht mehr loszuwerden. Bezüglich des Kündigungsschutzes muss mehr aufgeklärt werden“ und „(...) Ein weiteres Hemmnis ist der Kündigungsschutz, d.h. die Angst, den Menschen mit Behinderung nicht wieder los zu werden; was faktisch nicht stimmt, aber in den Köpfen drin ist“.

Identisch äußerte sich dazu eine Werkstatt „Schwierigkeiten macht der Kündigungsschutz, d.h. der Kündigungsschutz, der in den Köpfen der Arbeitgeber ist. Dass 95 % der Kündigungen durchgehen, ist nicht bekannt.“ Diese Zahlenangabe ist übertrieben: Nach den Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Jahresbericht 2005/ 2006 lag der Prozentsatz der Arbeitsplätze, die durch abgeschlossene Kündigungsschutzverfahren erhalten werden konnten, relativ konstant bei gut einem Fünftel (BIH 2007, S. 37) Andersherum formuliert: In knapp vier Fünftel blieb letztendlich nichts anderes übrig, als der beantragten Kündigung zuzustimmen. Das ist in der Regel dann der Fall, wenn die Kündigung „betriebsbedingt“, also mit wirtschaftlichen Problemen begründet ist. Dass der besondere Kündigungsschutz die Einstellungsbereitschaft der Personalverantwortlichen in den Betrieben gegenüber schwerbehinderten Arbeitslosen verringert, ist in der einschlägigen Forschung unstrittig. Zuletzt präsentierten Schröder & Steinwede in einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung (2004) hierzu ausführliche Belege (S. 87f., 91–93).

Implizit wurde der besondere Kündigungsschutz in folgender Äußerung eines Werkstattvertreters angesprochen: „(...) dazu kommen Ängste arbeitsrechtlicher Art für den Fall, dass andere Mitarbeiter entlassen werden müssten.“ In zwei Äußerungen als entscheidender Vorteil von Werkstatt-Außenarbeitsplätzen angeführt, dass der Kündigungsschutz hier nicht greift, z.B.: „Seit die WfbM das Konzept der ausgelagerten Arbeitsplätze anbieten kann, erlebt sie die Betriebe zugänglicher. Wohingegen Betriebe reflexartig zurückschrecken, wenn es um einen Arbeitsvertrag geht; nach wie vor ist das Gerücht verbreitet, dass sie einen Menschen mit Behinderung, aufgrund des Kündigungsschutzes nie mehr loswerden.“

Eine der zwei Äußerungen von Arbeitsagenturen hierzu lautet: „Der Kostendruck, allgemeine Ängste von Betrieben (die werde ich nicht mehr los).“ Zu welchen „Auswüchsen“ diese unter Arbeitgebern verbreitete Befürchtung führen kann, zeigt einer der in der Studie von Spiess (2004) über die Region Niedersachsen-Nordwest dargestellten Fälle. Der zum Zeitpunkt der Befragung 35 Jahre alte „Herr Jacobs“ arbeitete nach dem Besuch einer Schule für Lernhilfe zehn Jahre in einer WfbM, bevor er diese mit Unterstützung einer werkstattinternen Integrationsfachkraft verließ. Seinen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 80 gab er (gegen alle Ratschläge aus seinem privaten Umfeld) an das Integrationsamt zurück, weil der Arbeitgeber dies zur Bedingung für seine Einstellung machte. Der Leiter der Metallgießerei, bei der Herr Jacobs sich selbstständig beworben hatte, wollte so Probleme durch den besonderen Kündigungsschutz im Falle einer eventuellen Freisetzung umgehen (Spiess 2004, S.234); außerdem sparte er sich damit fünf bezahlte Urlaubstage für Herrn Jacobs. Der arbeitete in diesem Betrieb einige Jahre, bevor er von sich aus kündigte.

10.1.10 Elternarbeit wird vernachlässigt

Siebenmal wurde darauf hingewiesen, dass bei den Integrationsbemühungen zu wenig berücksichtigt werde, dass die Eltern „mit ins Boot“ müssen, bzw. selbst eine Hindernis darstellen können. Von einer Werkstatt wurde z.B. gesagt: „Manchmal können die Angehörigen zu einem Hindernis werden, nämlich dann, wenn sie die Förderung nicht mittragen. Es ist schwer erfolgreich zu sein, wenn die Unterstützung des sozialen Umfeldes fehlt.“ Von Seiten einer Arbeitsagentur hieß es: „Jugendliche und ihr soziales Umfeld müssen stabilisiert werden. Denn wenn Jugendliche aus desolaten Elternhäusern kommen, wo sie wenig Unterstützung bekommen oder wenig realistische Einschätzung vom Elternhaus da ist, gelingt die Integration nicht. Ein Elternhaus muss in der Lage sein, den Jugendlichen zu motivieren; besonders wenn Sachen mal schief gehen und Schwierigkeiten auftreten.“ Eine Schule äußerte sich dazu so: „Bei einigen Schülern sind die Eltern zu überbehütend; trauen ihren Kindern den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu, weil sie selbst zu viele Ängste haben.“

10.1.11 „Die Gesellschaft ist schuld“/ „Behindertenfeindliches Klima“

Mit dem Hinweis auf ausgrenzende Tendenzen in der Gesellschaft gegenüber behinderten jungen Menschen argumentierten vier Schulen, drei Werkstätten, und eine Arbeitsagentur. Eine Werkstatt verwies auf die „Ellenbogengesellschaft“, die andere sah diesbezüglich einen Wandel zum Schlechteren: „Die Gesellschaft müsste sich mehr öffnen. Die Selektion ist viel deutlicher als in den 70er Jahren.“ Von einer Schule wurde gesagt: „Behinderte Menschen müssten zum öffentlichen Alltag gehören. (...) Die Gesellschaft ist nicht gewohnt, mit behinderten Menschen umzugehen, weil sie ausgrenzt, ausgeschlossen sind und weil sie große Hemmungen haben, mit behinderten Menschen umzugehen“.

Die Arbeitsagentur merkte an:

„(...) Weiterhin problematisch ist, dass die Arbeitswelt allgemein so ausgestaltet ist, dass der behinderte Mensch in ihr kaum seinen Platz finden kann, unter anderem auch deswegen, weil das Wort ‚Behinderung‘ in den Betrieben sehr negativ behaftet ist.“

10.1.12 Der „Zielkonflikt“ der WfbM

Viermal wurde der althergebrachte Zielkonflikt der WfbM zwischen dem Überleitungsauftrag und ihrem ökonomischen Eigeninteresse gerade an den stärksten behinderten Mitarbeitern als Hindernis angeführt. Eine Werkstatt kritisierte: „Es fehlt auch ein Belohnungssystem für die WfbM; Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist zwar inhaltlich aber nicht wirtschaftlich attraktiv für die WfbM. Hier müsste ein wirtschaftlicher Anreiz geschaffen werden.“ Von zwei Werkstätten wurde dies Problem als der Vergangenheit angehörig dargestellt, z.B.: „Anfangs gab es interne Widerstände, die aber überwunden sind. Gelungene Integrationen werden auch von der Geschäftsleitung als Erfolg gewürdigt.“ Eine Schule kritisierte die WfbM als „zu schwerfällig“. Sie habe an den starken Schülern Interesse im Blick auf künftige „Leistungsträger“. Dass der Zielkonflikt von allen äußeren hinderlichen Rahmenbedingungen am zweit seltensten genannt wurde, muss nicht heißen, dass er fast flächendeckend keine Rolle mehr spielt. Er war kein fester Punkt im Interviewleitfaden, und dass gerade von Werkstattvertreter/-innen dies eher heikle Thema von sich aus angeschnitten würde, war recht unwahrscheinlich. Empirische Beispiele für die Wirksamkeit des Zielkonflikts auch noch in der jüngeren Vergangenheit enthält z.B. die Studie von Spiess (2004, S. 199).

10.1.13 Zu wenig bzw. mehr gesetzlicher Zwang

Dreimal wurde als Hindernis genannt, dass zu wenig gesetzlicher Druck auf die Betriebe ausgeübt wird. Eine Schule wies darauf hin, dass Firmen sich freikaufen können, das werde in großem Umfang praktiziert. Eine andere Schule meinte, die Ausgleichsabgabe müsse „politisch überdacht“ werden. Eine Arbeitsagentur vertrat sogar die Auffassung, eine Integration könne „nur durch Zwang“ durchgeführt werden. Entweder ist die Ausgleichsabgabe nicht hoch genug, oder es müsste eine gesetzliche Pflicht für Unternehmen geben, Menschen mit Behinderung einzustellen, auch mit Förderung.

10.2 Probleme auf Seiten der betroffenen Behinderten

Am häufigsten wurden die in der Person verorteten Defizite der Behinderten genannt, darüber hinaus noch verschiedene Sozialisationseffekte der Werkstatt.

10.2.1 Defizite der Behinderten

Die genannten Defizite wurde als mangelnde Leistungsfähigkeit thematisiert sowie als notwendige Begleiterscheinung der Behinderung. Als spezielle Aspekte wurden Probleme mit der Sozialkompetenz und der räumlichen Orientierung genannt.

10.2.1.1 Zu geringe Leistungsfähigkeit

Dieser Gesichtspunkt wurde annähernd gleich häufig von Schulen und Werkstätten genannt. Zunächst zwei Äußerungen von Schulen: „Das größte Problem bei der Überleitung stellt die Leistungsschwäche der Schüler dar. Das beweisen die Rückmeldungen aus den Betrieben.“

Es sind nicht die Schlüsselqualifikationen, die bemängelt werden, sondern die Tatsache, dass die Schüler die einfachsten Rechenaufgaben nicht lösen können oder nicht mal Grundkenntnisse in Geometrie haben. Demzufolge ist es extrem schwer, diese Schüler in irgendeine Ausbildung zu bringen“ und „Mehrheitlich liegen die Hindernisse in den Schülern selber: Sie können Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gerecht werden, sind einfach überfordert und regieren dann mit einer Neurose oder Psychose etc.“.

Von einer Werkstatt wurde unter anderem gesagt: „Hindernisse für eine erfolgreiche Integration stellen die Personen mit ihren Defiziten selber dar.“ Eine andere Werkstatt quantifizierte dies Defizit wie folgt: „Was Beschäftigte brauchen: Selbständigkeit und mehr Leistungsfähigkeit. In den Praktikumsberichten wird deutlich, dass die Leistungsfähigkeit bei nur 40 %, gemessen an einem ‚Gesunden‘, liegt. Die WfbM hatte noch nie jemanden, der diese Marke überschritten hätte; doch 40 % sind für den Arbeitgeber uninteressant.“ Von einer weiteren Werkstatt wurde die Art des Leistungsdefizits zwar nicht spezifiziert, aber eine Hypothese über seine Verursachung formuliert:

„Man darf nicht vergessen, dass die Werkstatt für die Menschen oft die letzte Lösung ist. Diese Menschen haben oft zahlreiche Maßnahmen durchlaufen, die von Misserfolgen ‚gekrönt‘ waren und landen erst danach in der Werkstatt. *Es ist schwer und manchmal unmöglich, diese Menschen wieder für den allgemeinen Arbeitsmarkt fit zu machen.* Es wäre nicht schlecht, wenn man diese Menschen zuerst in die Werkstatt aufnimmt, damit sie dann dort durch Erfolge aufgebaut und motiviert werden könnten.“

Von einer der beiden Arbeitsagenturen, die sich in diesem Sinne äußerten, wurde gesagt: „Aus den Praktikums-Rückmeldungen geht hervor, dass die Jugendlichen nicht selbständig genug sind, dass sie die Arbeit nicht sehen, sich nichts merken können, eben die Arbeitsleistung nicht erbringen. Das sind die häufigsten Gründe für das Scheitern eines Praktikums.“

10.2.1.2 Unzureichende räumliche Orientierung und Mobilität

Eine Werkstatt verwies auf das Fehlen eines Führerscheins als entscheidendes Hemmnis: „(...) die WfbM hätte Betriebe, die Menschen mit Behinderung einstellen würden, aber es gibt keine öffentlichen Verkehrsmittel, die an diese Orte fahren.“ Eine andere Werkstatt bietet Mobilitätshilfen an, „(...) bspw. bezahlen wir dem Teilnehmer das Geld für den ÖPNV, um ihn zu motivieren, diese Angebote zu nutzen.“

Eine Arbeitsagentur wies auf „mangelnde Flexibilität und Mobilität“ hin. Von einer Schule wurde gesagt: „Bei vielen Schülern ist eine große Hilfs- und Orientierungslosigkeit feststellbar. Es handelt sich dabei um Schüler, die trotz guter schulischer Leistungen eigentlich ständige Betreuung brauchen, weil sie sich im Alltag räumlich nicht zurecht finden.“

10.2.1.3 „Die Behinderung“

Eine Werkstatt führte unter anderem „die Behinderungen der Menschen“ als Hindernis für einen Übergang an. Eine weitere WfbM formulierte: „Die Klientel selber ist schwierig, in einen Betrieb zu integrieren.“ In dieser und ähnlichen Formulierungen wurde die Behinderung unter Arbeitsmarktgesichtspunkten mit der Leistungseinschränkung gleichgesetzt. Teilweise erfolgte dies nicht so pauschal wie in den beiden ersten Zitaten, sondern behinderungsspezifisch, z.B. in folgender auf geistig behinderte Menschen bezogenen Äußerung einer Werkstatt: „(...) die kognitiven Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung haben, ... sie haben überhaupt nicht das ‚Potential‘ für den allgemeinen Arbeitsmarkt; die Frage stellt sich nicht.“ Von einer weiteren Werkstatt wurde gesagt:

„Die WfbM glaubt, dass aus dem Bereich *psychisch* behinderter Menschen kaum ein Arbeitgeber jemanden einstellt. Denn der große Unterschied zwischen einer psychischen und einer geistigen Behinderung ist ja, dass die Beziehungsfähigkeit bei Menschen mit psychischer Behinderung gestört ist. Und das ist eine enorme Belastung im Arbeitsleben. Hingegen ein Arbeitsausfall noch zu tolerieren sei; den könne man über den finanziellen Ausgleich auffangen. Eine psychische Behinderung ist eine sehr große Belastung für ein Arbeitsteam, deshalb sieht die WfbM da keine Hoffnung, dass ihre Teilnehmer in der freien Wirtschaft untergebracht werden können; höchstens in reduzierter Form, d.h. stundenweise, damit der Teilnehmer nicht überlastet wird.“

Die beiden zuletzt zitierten Einschätzungen bergen die Gefahr einer „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ in sich, denn wenn man den behinderten Menschen rein gar nichts zutraut, dann wird natürlich auch nichts in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt unternommen.

10.2.1.4 Zu geringe Sozialkompetenz

Eine Werkstatt äußerte sich hierzu sehr dezidiert: „Der wesentliche Knackpunkt bei den Beschäftigten ist die Sozialkompetenz; das ist das wichtigste und man kann es gar nicht oft genug sagen. Es ist wichtig, dass sich die Beschäftigten zurechtfinden mit der Art, wie sie sich ausdrücken und dass sie (= die Behinderten) damit umgehen können, wie ihre Arbeitskollegen mit ihnen umgehen, d.h. mit dem Wegschauen, dem Tabu Behinderung, sich nicht trauen zu fragen etc.“ Das Problem wird hier als ein wechselseitiges von Behinderten und Nichtbehinderten beschrieben: Erstere bringen letztere in „Verlegenheit“, sie sind verunsichert, wie sie mit deren Behinderung umgehen sollen. Verlegenheit entsteht in sozialen Situationen laut Erving Goffman (1971), wenn eine der beiden Parteien kein „sozialgerechte(s) Selbst wirkungsvoll in die Situation einzubringen“ in der Lage ist (S. 115). Wenn Verlegenheit länger andauert, entsteht eine „ungemütliche und unbehagliche Situation“ (Goffmann 1971, S. 109). Hier liegt eine Überschneidung mit dem oben thematisierten Gesichtspunkt vor, dass eine Integration an der fehlenden Akzeptanz durch die nichtbehinderte Belegschaft scheitern kann. Deren Unsicherheit behinderten Menschen gegenüber ist auch eine Spätfolge des segregierenden deutschen Schulsystems, infolgedessen die meisten „Normalen“ keine Erfahrungen im Umgang mit ihnen machen.

Eine Schule sagte: „Es mangelt einigen Schülern nicht an fachlicher Kompetenz, sondern an sozialen Qualitäten; die Schule versucht das in der Schule aufzufangen, aber es gibt nebenbei noch so viele andere Aufgaben und Bedürfnisse denen sie gerecht werden muss, dass die Schule nicht die Möglichkeit hat, ganze Klassen zu bilden, um an den sozialen Kompetenzen zu arbeiten.“ Eine andere Schule beschrieb das Problem als fehlende Selbstkontrolle im Umgang mit Kritik: „Bei den Quereinsteigern (an der Schule) stellen die emotionalen und psychischen Probleme ein großes Hindernis dar, denn sie gehen mit sozialem Fehlverhalten einher, z.B. ‚platzen‘ sie gegenüber dem Chef, wenn sie mehrmals kritisiert werden. Die Schule kann zwar richtiges Verhalten trainieren, doch ohne Rückhalt und Betreuung wird diesen Schülern nach einem halben Jahr gekündigt; sie ‚katapultieren‘ sich selber raus.“

10.2.2 Sozialisation in die Werkstatt

Wie jede andere Organisation auch, übt eine WfbM bei ihren Mitgliedern ab einer gewissen Minimaldauer der Zugehörigkeit sozialisatorische Wirkungen aus. Insbesondere von den positiven Funktionen, die sie für die Mitarbeiter erfüllt, geht ein Gewöhnungseffekt aus. Selbst bei Personen, die zunächst nur widerstrebend in die WfbM eintraten, kann die Zugehörigkeit im Laufe der Jahre an Selbstverständlichkeit gewinnen. Die Werkstatt wird in den meisten Fällen zur „Lebenswelt“ im Sinne eines „unhinterfragten Boden(s) der natürlichen Weltanschauung“ (Alfred Schütz & Thomas Luckmann 1979, S. 25ff.). In dem Maße, wie sich Routine einschleift, geraten Alternativen aus dem Blick.

Eine WfbM formulierte diesen Sozialisationseffekt so: „Die Werkstatt-Mitarbeiter fühlen sich in der Werkstatt wohl und wollen nicht mehr raus (insbes. EU-Rentner).“ Eine andere WfbM leitete daraus ab, dass die subjektiven Voraussetzungen für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Voranschreiten der Eingewöhnung schwinden: „Es ist auch förderlich, wenn man so früh wie möglich mit den Überleitungsversuchen bei den Teilnehmern beginnt, weil sie sich nach einigen Jahren sozusagen in der Werkstatt eingerichtet haben, und dann wird es schwierig.“ Von einer weiteren WfbM wurde in diesem Zusammenhang auch die fehlende Gewissheit einer Rückkehrmöglichkeit angesprochen: „Es gibt auch Ängste bei den Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt zu gehen. *Sie haben Angst, das gewohnte Umfeld zu verlassen und nicht mehr zurückgehen zu dürfen.*“

10.2.2.1 Soziale Integration

Eine in der einschlägigen Literatur nachgewiesene positive Funktion der Werkstätten besteht darin, dass sie die Möglichkeit zu sozialen Kontakten und Geselligkeit eröffnen. Gerade Menschen mit geistiger Behinderung haben es schwer, Freundschaften zu schließen (vgl. dazu ausführlicher Kendel & Thomas 2004). Die Werkstatt leistet als alltäglicher Arbeitsort einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung sozialer Isolation. Dass dies für geistig behinderte Menschen besonders wichtig, hebt z.B. Speck hervor: „Wahrscheinlich mehr als für Nicht-Geistig-behinderte ist der Arbeitsplatz auch ein Ort sozialen Austauschs, zwischenmenschlicher Beziehungen und gegenseitiger Ergänzung.“ (1993, S. 325f.)

Interessante Ergebnisse dazu ergab die von Jürgen Wendeler (1992) geleitete Befragung von 69 Werkstattbeschäftigten und ihren Bezugspersonen. Demnach sind die schwerer Behinderten eher mit ihrem Arbeitskollegen zufrieden als die mäßig Behinderten. Er zitiert die folgende Äußerung eines Gruppenleiters über einen der ersteren Gruppe Zugehörigen: „Es kommt ihm in der Werkstatt vor allem auf den sozialen Kontakt an. Er kann sich allein sehr schlecht beschäftigen, er muss immer dabei sein, wenn etwas geschieht und er hat Angst, etwas zu verpassen. Man kann ihn an einen anderen Platz zum Arbeiten schicken, wenn er weiß, dass er dort eine nette Clique findet, nicht aber, wenn er dort allein ist und selbständig arbeiten muss.“ (Wendeler 1992, S. 73) Oft entsteht in Arbeitsgruppen eine „familienartige Atmosphäre“, die ein „Gefühl der Zugehörigkeit und der Zusammengehörigkeit“ entstehen lässt. „Für manche sind die Freunde aus der Werkstatt so wichtig, dass sie ohne sie nicht in den Urlaub fahren wollen.“ (ebd.) Das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitsgruppe ist „bei einigen sogar stärker als die Beziehung zur eigenen Familie“ (ebd.). Nach Einschätzung von Wendeler fördert dies „die Chance, sich aus der Abhängigkeit von Eltern und Elternfiguren zu lösen.“ (1992, S. 72)

Vor diesem Hintergrund ist es gut nachvollziehbar, dass dieser Gesichtspunkt von einigen Werkstätten als Hemmnis für einen Übergang angeführt wurde, z.B.: „Problematisch ist, dass Menschen, die lange in der Werkstatt arbeiten, nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen, vor allem weil sie ihre ganzen sozialen Kontakte in der Werkstatt haben. Sie würden sich in einem anderen Betrieb einsam fühlen. (...)“ Solche Erfahrungen wurden andernorts bereits gesammelt: „Für viele ist es so, dass sie diese Gemeinschaft ... dieses Integriert-Sein hier in der Gruppe auf dem Außenarbeitsplatz auch nicht so erleben, sondern dass sie sich da schon sehr einsam fühlen mitunter, und das durchaus auch so äußern... dass das eben auch schwierig ist.“ (W) Die Wirkung dieses Zusammenhangs ist nicht auf die Gruppe der geistig Behinderten beschränkt, auf die ihn Wendeler bezieht: „Die soziale Integration in der WfbM ist ein Hemmnis für Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – *vor allem für seelisch Behinderte.*“ (W) Dass jemand die Mehrzahl seiner relevanten Bezugspersonen in der Werkstatt hat, hängt eng mit dem als nächstes zu behandelndem Punkt zusammen.

10.2.2.2 Die Status-Problematik

Ein Teilaspekt der Sozialisation in die Werkstatt, der ebenso häufig genannt wurde wie die Eingewöhnung, betrifft ihre Funktion, den behinderten Mitarbeitern intersubjektive Anerkennung über bezahlte Arbeit zu ermöglichen. In der oben erwähnten Untersuchung von Wendeler zeigte sich unter anderem, dass die Bezahlung eine wichtige Rolle für die behinderten Mitarbeiter spielt, wie gering sie teilweise auch sein mag. Das Spektrum der Bedeutungen der Bezahlung reicht von denjenigen stärker geistig Behinderten, die das Konzept des Geldes nicht verstehen, bis zu den weniger Behinderten, die mit der Höhe der Bezahlung unzufrieden sind und sie für einen „Hungerlohn“ halten (Wendeler 1992, S. 69). Diejenigen, die verstehen, dass es für Arbeit Geld gibt, „finden es wichtig Geld zu bekommen, wobei allerdings der genaue Betrag keine Rolle spielt. Sie legen nur Wert darauf, überhaupt Geld zu verdienen. (...) Die Bezahlung ist ihnen oft deshalb wichtig, weil sie unabhängig von ihrer Höhe eine Anerkennung der Leistung ausdrückt.“ (ebd., S. 68) Ein Gruppenleiter berichtete beispielsweise Folgendes über einen seiner Beschäftigten: „Wegen der Bedeutung, die die Anerkennung der Arbeit für ihn hat, bekommt er das Geld direkt in der Lohntüte ausgehändigt statt auf ein Konto überwiesen. Er wird dann in der Werkstatt durch das Mikrofon aufgerufen und soll ins Büro gehen, seine Tüte abholen.“ (ebd.).

Wie schon US-amerikanische Forscher vor ihm, stieß auch Wendeler im thematischen Kontext der Anerkennung von Leistung auf die (mitnichten auf behinderte Menschen beschränkte) Methode des „Abwärtsvergleichs“: Indem man sich von anderen (noch) Schwächeren abhebt, steht man vor sich selbst und anderen in einem relativ günstigeren Licht dar. Laut Wendeler gibt es „nicht wenige, die gern mit Behinderten zusammen sind, die schwächer sind als sie. Es ist die eigene Überlegenheit, die ihnen gefällt.“ (1992, S. 75). Ein Gruppenleiter berichtete über einen Mitarbeiter: „Es ist wichtig für ihn, den anderen immer etwas voraus zu sein, etwas schneller zu arbeiten oder etwas mehr zu produzieren. Er zeigt auf seine Produktionen und die der anderen und stellt zufrieden fest, dass er mehr geleistet hat. Aus diesem Grund möchte er lieber neben solchen Mitarbeitern arbeiten, die schwächer sind als er.“ (ebd.) Bestätigt wurden diese Befunde durch die Befragung einer Gruppe von leichter geistig behinderten Werkstattbeschäftigten zu ihrem Selbstbild, die von Christine Hofmann et al. (1996) durchgeführt wurde. „Die Abgrenzung zu den schwerer behinderten Mitarbeiter/-innen ist ein wichtiger Stabilisationsfaktor für das eigene Selbstbewusstsein.“ (Hofmann et al. 1996, S. 37) Gerade in einer Werkstatt lassen sich immer noch Leistungsschwächere und Menschen mit einer stärkeren Beeinträchtigung als der eigenen finden. Wer in der informellen Statushierarchie einer Werkstatt einen hohen Stand hat, läuft bei einem Wechsel in einen regulären Betrieb Gefahr, sich dort am untersten Ende der Rangordnung wiederzufinden. Beispiele hierfür sind lange bekannt und in der einschlägigen Forschung schon vor mehr als vier Jahrzehnten mit den entsprechenden Folgen für das Selbstbild analysiert worden, z.B. in dem Aufsatz von Robert Edgerton & Georges Sabagh über „Changing Self-Concepts in the Careers of the Mentally Retarded“ (1962; vgl. dazu auch Goffman 1967, S. 32 und 105f.).

In einem Standort-Interview berichtete ein Werkstatt-Vertreter Folgendes, nachdem das entsprechende Stichwort gefallen war:

„(...) Status – da fällt mir noch eine andere Geschichte ein, die auch ganz wesentlich ist. Also, in der Werkstatt für Behinderte ist vielleicht ein geeigneter Beschäftigter, der in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt gefördert werden kann, der ‚King‘, das ist ‚der‘ schlechthin, das ist einer der guten Mitarbeiter, der immer wieder für irgendwelche Dinge herangezogen werden kann, der im Rahmen seiner Behinderung noch eine relativ umfangreiche Leistung erbringen kann? Wenn er aber dann den Schritt nach außen macht, dann ist er ganz unten. Dann ist er nämlich nicht mehr der ‚King‘, dann ist er der ‚Hansel‘! Und ich denke, das ist auch ganz wesentlich bei vielen, die sagen: ‚Da komm ich einfach nicht mit klar? Mein

Ansehen leidet darunter, mein persönliches Ego wird da irgendwie eingeschränkt, weil ich halt 'n ganz anderen Status habe.'" (W)

Dafür, dass ehemalige WfbM-Mitarbeiter/-innen in einem herkömmlichen Betrieb eine Position am unteren Ende der informellen Status-Hierarchie zugewiesen bekommen, sorgen die nichtbehinderten Mitarbeiter/-innen, die meist „kein Blatt vor den Mund“ nehmen. Eine andere Werkstatt, die ebenfalls den mit einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt „verbundenen Abstieg im sozialen Ansehen“ thematisierte, berichtete dazu Folgendes:

„Oft sind die Mitarbeiter in den Betrieben auch eher einfach gestrickt. *Es herrscht ein rauher Ton*. Fehlt nun eine ausreichende Betreuung der behinderten Person im Betrieb, wird es zu keiner Integration kommen und die behinderte Person wird auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt scheitern. Das zeigt sich auch daran, dass Teilnehmer, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten (externe Arbeitsplätze, Praktika) sich dort umso wohler fühlen, je intensiver die Werkstattbegleitung ist. Das Problem des sozialen Abstiegs ist geringer bei Arbeitsgruppen, weil die Teilnehmer eine Gruppenidentität haben. Dafür ist es schwieriger, eine Arbeitsgruppe an sich in einem Betrieb unterzubringen.“

Dass das in der Werkstatt erworbene Ansehen als Hemmnis für einen eventuellen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Laufe der Jahre eine immer größere Rolle spielt, zeigt folgendes Zitat: „Der Status Quo, den diese Menschen in der Werkstatt haben, den müssen sie sich außerhalb der Werkstatt erst aufbauen, was schwierig ist. Das ist ein sehr sensibles Thema. Im Allgemeinen kann man sagen, *dass Leute, die noch nicht lange in der Werkstatt sind, es bei einer Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leichter haben*.“ (W)

Andererseits zeigt das folgende Zitat des Vertreters einer der beiden Schulen, die sich hierzu äußerten, dass diese Problematik *von Beginn an* besteht: „Die Erfahrungen haben gezeigt, dass gerade leistungsstärkere Schüler doch lieber in der Werkstatt bleiben, weil sie dort einen besseren sozialen Status haben. In Betrieben am allgemeinen Arbeitsmarkt stehen diese Schüler in der Hierarchie ganz unten, was enorm am Selbstbewusstsein kratzt.“ Entsprechende Konsequenzen können bereits aus dem Vergleich von Praktika in einer WfbM und in einem herkömmlichen Betrieb gezogen werden.

10.2.2.3 Soziale Sicherheit

Der Kern der Frage nach der Rolle der Vergünstigungen der Sozialversicherung für den Übergang ist die Rentenregelung. Die Rentenversicherungsbeiträge für behinderte Werkstattmitarbeiter richten sich nicht nach den tatsächlichen Entgelten, sondern werden auf der Grundlage von 80 % der Bezugsgröße in der Sozialversicherung berechnet. Nach einer Anwartschaft von 20 Jahren erhalten diese behinderten Menschen (unter Rückgriff auf Bundesmittel) eine Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Absatz SGB VI in Verbindung mit § 50 Absatz 2). Der Zahlungsbetrag beträgt etwa zwischen 600 bis 700 Euro brutto im Monat. Das erzielte Arbeitsentgelt wird auch dann nicht vom Bezug dieser Rente abgezogen, wenn die allgemeine Hinzuverdienstgrenze überschritten wird. Diese vergleichsweise günstige Regelung für Werkstattbeschäftigte muss als ein attraktiver Faktor und einer der möglichen Gründe für den Anstieg der Zugangszahlen in WfbM berücksichtigt werden. Diese Regelung ist in dem Maße attraktiver geworden, wie in der Bevölkerung eindringlich dafür geworben wird, private Altersvorsorge zu betreiben, weil die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussichtlich nicht ausreichen werden, um den Lebensstandard halten zu können. Die steigende Inanspruchnahme der „Riesterrente“ belegt eine wachsende Angst vor Altersarmut. Zu vermuten ist, dass insbesondere weniger gut situierte Eltern von lernschwachen Töchtern und Söhnen diese aus Sorge um deren Zukunftsabsicherung in die WfbM drängen bzw. Stellung beziehen gegen einen möglichen Übergang.

In der Tendenz und als Faustregel ist die folgende Äußerung einer WfbM sicherlich zutreffend „Die Vergünstigungen in der Sozialversicherung spielen bei den Jüngeren keine Rolle, bei den Älteren schon.“ Dass sie eine Rolle spielen wurde häufiger genannt (12-mal), als dass sie keine Rolle spielen (8-mal). Zunächst soll die zuversichtliche Variante belegt werden: „Die soziale Absicherung stellt *kein* Hindernis für die Überleitung dar, da die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter den Teilnehmern *einen hohen Stellenwert* hat. Die erworbenen Rentenansprüche spielen für die Teilnehmer auch keine Rolle, da die meisten noch jung oder relativ jung sind und bis zur Rente noch ein Zeitraum ist, den die Teilnehmer nicht überblicken können“ (W). Eine andere WfbM vertrat die entgegengesetzte Meinung. „Für die Betroffenen spielen die Vergünstigungen, die sie in der WfbM bekommen, eine große Rolle.“ Es wird das Beispiel eines Falles geschildert, in dem der Betroffene Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, selbst auf den ersten Arbeitsmarkt wollte, aber sein soziales Umfeld aufgrund ihres Verlustes dagegen war.

Die lebenszeitliche Dimension der Alterssicherung ist zwar wichtig, aber lediglich ein Teilaspekt der „Sicherheit“ verbürgenden Funktion der Werkstatt. Wichtiger ist wahrscheinlich der Aspekt, dass sie vor Arbeitslosigkeit bewahrt. Aber auch diese beiden Funktionen zusammen genommen machen noch nicht das Ganze aus. Die Hauptursache der hohen Zufriedenheit, die beispielsweise Michael Dieterich Mitte der 1980er Jahre in leider nicht näher spezifizierten „mehr als 200 Einzelinterviews“ (1987, S.6) mit Werkstattbeschäftigten feststellte, bestand darin, „dass die Arbeit in einer Wfb Sicherheit vermittelt“ und „Stabilität und Kontinuität in das Leben der behinderten Menschen bringt“ (ebd.). Dies ist auch eines der Ergebnisse der Studie von Wendeler. Für diejenigen Personen, die mit ihrer geringen Bezahlung unzufrieden sind, „ist es ein Trost zu wissen, dass sie wenigstens des Schutzes durch die Werkstatt sicher sein können und vor einem sozialen Absturz bewahrt bleiben.“ (Wendeler 1992, S.69) Er zitiert einen Befragten wie folgt: „Die Hauptsache ist, dass man irgendwo untergebracht ist und nicht auf der Straße rumliegt. Ich verdiene hier 149 Mark.“ (ebd.) Die Werkstatt bietet Arbeit als einen zentralen Lebensinhalt und bezieht die Beschäftigten in einen Kontext von formellen und informellen Regeln und Normen ein. Sie leistet damit einen Beitrag zur Verhinderung von „Anomie“ im Sinne von „Normlosigkeit“, wie sie der französische Pionier der Soziologie Emile Durkheim in seiner Studie „Der Selbstmord“ aus dem Jahr 1897 (deutsch 1973) zuerst konzipiert hat (vgl. insbes. Zweites Buch, Kapitel 5 „Der anomische Selbstmord“).

Dass die Themen soziale Kontakte, Sozialisierung in die Werkstatt und soziale Sicherheit im Grunde genommen einen großen zusammenhängenden Komplex bilden, und zwar Jahrgangsübergreifend, zeigen die drei folgenden Zitate aus WfbM: „Der Prozess der Abnabelung wirkt für die *jungen* Menschen Probleme auf. Sie sind sehr an das soziale Netz und die Sicherheit, die die Werkstatt bietet, gewöhnt“ und „Der Schritt von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt ist sehr groß; den Klienten fehlen Sicherheit, ein geschützter Rahmen und soziale Kontakte. Gerade *ältere* Mitarbeiter sagen, dass die WfbM der sichere Arbeitsplatz für ihre Betreuung ist. Denn die WfbM bietet einen Rentenbezug nach 20 Jahren, einen sicheren Arbeitsplatz, geschützten Rahmen und Situationen, soziale Kontakte und dass bei Krisen immer sofort jemand vom Sozialdienst da ist.“ Eine weitere WfbM berichtete, dass sich der Werkstatttrat schriftlich an die WfbM-Leitung gewandt hatte, gegen Aktivitäten zum Übergang: „Sie haben ja hier ihren geschützten Arbeitsplatz und fühlen sich dann auch nicht mehr in der Lage.“

Die Frage, in welchem Maße die Vergünstigungen in der Sozialversicherung ein Hemmnis für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind, verweist zurück auf die Status-Problematik. Diesen Zusammenhang hat ebenfalls die Studie von Spiess (2004) aufgewiesen.

Eines ihrer Resultate besteht darin, dass sieben ihrer Befragten (also fast ein Viertel) Nachteile bezüglich ihrer Rentenversicherung in Kauf nahmen, um auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu können. „Auf Dauer wichtiger ist der feste Wille, sich von der als stigmatisierend empfundenen Behinderteneinrichtung zu distanzieren.“ (Spiess 2004, S. 308; vgl. dazu ausführlicher Teil D, Anhang 1).

Eine Werkstatt-Vertreterin sprach im thematischen Kontext der EU-Rente als möglichem Übergangs-Hemmnis die Status-Problematik als Motivationsfaktor wie folgt an:

„Für viele ist das ja auch hier eine Status-Geschichte. Da ist so gar nicht diese weitreichende Überlegung: ‚Ich muss jetzt noch elf Jahre Werkstatt, dann hab ich das‘... sondern das ist hier einfach ... die jetzt ganz gerne raus möchten und die auch den Ehrgeiz haben, die sind dann auch froh, zu sagen: ‚Ich arbeite jetzt bei Firma so-und-so, ich bin aus dieser Werkstatt raus!‘ ... ich denk, das geht mehr so: ‚Ich habe jetzt einen ganz anderen Status in der Gesellschaft! Die haben dann auch teilweise ein Problem damit, sich so in unserem Bereich zu integrieren. ... Ich hab das hier nur in einem Einzelfall erlebt: wir hätten die Frau aus der Hauswirtschaft ganz gerne, wir hatten auch eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... wo der Vater vorgerechnet hat: ‚Und dann kommt die EU-Rente, und ich bin ihr gesetzlicher Betreuer, und dann ist das ... und das verdient die mir nicht draußen, und können Sie mir die Garantie geben ... in zehn Jahren ist die immer noch in der Kantine? Also, da war es der Angehörige, und da konnt‘ man sonst was erzählen und sagen: ‚Das ist aber für sie ‘ne tolle Entwicklung‘ (...).“

Im unmittelbaren Anschluss an diese Passage erfolgte der oben zitierte Bericht über die „King“ versus „Hansel“-Problematik.

Den von Spiess befragten Personen, für die es zentral war, nicht mehr zur als stigmatisierend empfundenen Sondereinrichtung zu gehören, blieben solche Interventionen von Seiten der Eltern wie in dem hier geschilderten „Einzelfall“ erspart. Man weiß jedoch nicht, für eine wie große Gruppe unter den Werkstatt-Mitarbeitern sie stehen. Wer sich dort einerseits „Fehl am Platze“ und wer sich andererseits wohl und gut aufgehoben fühlt, ist nicht bekannt, und vor allem ist das gesamte Spektrum der zu vermutenden Abstufungen zwischen diesen beiden Extremen völlig unerforscht.

Im Hinblick auf eine *Handlungsempfehlung* bekräftigen die Befunde zum Punkt „Sozialisation in der Werkstatt“ die Einsicht, dass eine Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt *möglichst früh* angebahnt werden sollte. Wenn eine Person sich in der WfbM sozusagen „häuslich einrichtet“, ihr gesamter Freundeskreis dort ebenfalls arbeitet, sie sich ein hohes internes Ansehen und Rentenansprüche erarbeitet hat, spricht viel dafür, dass der „Klebeffekt“ nur noch schwer zu überwinden ist. Gleichwohl lässt sich hieraus nicht die Regel ableiten, dass ab einer bestimmten Zugehörigkeitsdauer der Weg nach außen nicht mehr gangbar ist. Die von Spiess befragten 36 Personen waren vor ihrem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen einem halben und 25 Jahren in der WfbM gewesen, „(...) im Durchschnitt etwa zehn Jahre“ (Spiess 2004, S. 163).

10.3 Fazit

Die *eine, zentrale* Ursache dafür, dass Aufnahmen in eine WfbM in Grenzfällen nicht häufiger vermieden werden und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht häufiger gelingen, gibt es nicht. Eine *Vielzahl* von Faktoren trägt dazu bei, unter anderem

- die Schere zwischen den Leistungsgrenzen der behinderten Menschen und der geringen Zahl an Einfach-Arbeitsplätzen, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten lägen: Im Zuge des Prozesses der Bildungsexpansion werden die intellektuellen Anforderungen auch auf den noch vorhandenen Einfach-Arbeitsplätzen angehoben, reine „Muskelarbeit“ gibt es immer weniger, auch bei einfachen Tätigkeiten steigen die Anforderungen an das Allgemeinwissen;
- Vorbehalte auf Seiten der Arbeitgeber und der nichtbehinderten potenziellen Kollegen;
- wirtschaftlich strukturschwache Regionen mit hoher Arbeitslosenquote;
- die Schere zwischen den Schwächen in der räumlichen Orientierung und Mobilität der behinderten Personen und einem schwach ausgebauten ÖPNV in ländlichen Regionen;
- der Mangel an Arbeitsalternativen für seelisch behinderte Menschen in unserer Gesellschaft, deren psychische Erkrankungen womöglich teilweise im Rahmen von „Maßnahmekarrieren“ erst entstehen;
- die Tradition, dass viele der an der beruflichen Rehabilitation beteiligten Organisationen je für sich und in ihrer Kooperation miteinander noch eher auf den Zugang in die WfbM und den Verbleib darin orientiert sind und schließlich auch
- der notorische Zielkonflikt der WfbM und
- der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer.
- Im Fazit des Kapitels über Quereinsteiger wurde darauf hingewiesen, dass im Zuge der sukzessiven Abnahme der durchschnittlichen Betriebsgröße eher mit einer Zunahme derjenigen leistungsgeminderten Personen gerechnet werden muss, die nicht mehr im Betrieb „aufgefangen“ sondern arbeitslos werden oder gar direkt in einer WfbM landen.

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass Einfach-Arbeitsplätze entgegen der landläufigen Meinung durchaus kein „Auslaufmodell“ sind, und dass es auch eine zumindest abstrakt formulierte Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung gibt (und damit auch derjenigen Personen im Grenzbereich), die noch gar nicht ausgeschöpft ist. Nur so kann auch erklärt werden, dass es durchaus auch in strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit gelingt, Außenarbeitsplätze in herkömmlichen Betrieben zu finden und WfbM-Mitarbeiter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt überzuleiten.

Aus der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur ergibt sich als Haupthindernis für mehr Übergänge, dass die privaten sozialen Netzwerke derjenigen behinderten WfbM-Mitarbeiter, die gerne auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, oft nicht in der Lage oder willens sind, diesen Wunsch zu unterstützen. Das Hauptproblem besteht darin, dass der zu den Einfach-Arbeitsplätzen hinführende „Königsweg“ wie bei Arbeitsplätzen generell über private Beziehungen zu Personen läuft, die in diesen Betrieben bereits arbeiten. Der britische Ökonom Tony Manwaring prägte für diesen Vorgang den Begriff „erweiterter interner Arbeitsmarkt“ (1984). Eine repräsentative Umfrage aus dem Jahr 2000 gelangte für Deutschland diesbezüglich zu einem Wert von etwa 30 % für den Weg über Bekannte/ Freunde/ Verwandte, gefolgt von 27 % Bewerbungen auf Anzeigen/Ausschreibungen und 12 % Vermittlungen über das Ar-

beitsamt (Bielenski et al. 2002, S. 447). Der Weg über informelle personale Netzwerke erklärt laut Carsten Wirth „zu einem relevanten Anteil den relativ geringen Einschaltungsgrad von 37,5 % der Arbeitsagenturen in die Stellenbesetzungsprozesse“ (2005, S. 227, Fn. 2).

Vor diesem Hintergrund haben WfbM-Beschäftigte als eine Teilmenge der Gruppe gering qualifizierter Personen zunehmend schlechte Aussichten, wie die Analysen zeigen, die Heike Solga hat in ihrem Buch „Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft“ (2005) vorgelegt hat. Darin entwickelt sie eine soziologische Erklärung für die Arbeitsmarktp Probleme von gering qualifizierten Personen, die unter anderem von der Prämisse der Relevanz privater sozialer Kontakte zu Belegschaftsangehörigen ausgeht. Solga kommt es darauf an, eine individualisierende Sichtweise zu überwinden, die nur auf Interaktionen zwischen jeweils vereinzelter Anbietern und Nachfragern von Arbeitsplätzen abhebt. Es geht ihr darum, dass Gruppen- und Schichtspezifische Phänomene am Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen. Dies leitet sie daraus ab, dass als eine Folge der Bildungsexpansion Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau zunehmend aus den unteren Schichten kommen. Deshalb hat „die Bedeutung sozialer Herkunft für die Arbeitsmarktchancen von gering qualifizierten Personen zugenommen“ (Solga 2005, S. 184). Diese Chancen sinken im Hinblick auf den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen sowie zu Arbeitsplätzen überhaupt, womit sich auch ihr Arbeitslosigkeitsrisiko erhöht. Solga knüpft an den Befund an, dass anders als bei der Suche von qualifizierten Personen nach guten beruflichen Positionen, die durch „schwache Bindungen“ (Granovetter) zu Bekannten erleichtert wird, bei der Arbeitsplatzsuche von Angehörigen unterer Schichten die „starken Bindungen“ von entscheidender Bedeutung sind, also soziale Beziehungen zu näheren Verwandten und Freunden (ebd., S. 150f.). In ihrer These der „sozialen Verarmung“ (ebd., S. 184ff.) behauptet sie, dass die „sozialen Ressourcen“ von Personen ohne Berufsabschluss abnehmen. Ihre Gruppenressourcen für die Arbeitsplatzsuche sind geringer geworden. Ausbildungslose verfügen in zunehmendem Maße nicht mehr über in Betriebe hineinragende persönliche Kontakte, weil sich ihr Milieu insgesamt vom Arbeitsmarkt entfernt hat. Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen „haben weniger gering qualifizierte Personen als früher Informationen über freie Stellen sowie seltener Zugriff auf Erfahrungen, wie derartige Arbeitsplätze zu finden sind“ (ebd., S. 186). Zunehmende Arbeitslosigkeit im privaten sozialen Netzwerk führt dazu, dass sich das Arbeitslosigkeitsrisiko der jüngeren Geburtsjahrgänge erhöht (ebd., S. 187).

Darüber hinaus zeigt Solga, dass Ausbildungslosigkeit als Folge der Bildungsexpansion zu einem „modernen Stigma“ geworden ist (2005, S. 220), weil die Zahl der Personen ohne Berufsausbildung gesunken ist. Was bis in die 1970er Jahre hinein nicht unüblich war, weicht heute von den stark erhöhten Bildungsnormen nach unten ab und wird entsprechend diskreditiert. Die negativen Folgen für das Selbstbild der Betroffenen als „Versager“ bleiben nicht aus. Eine Folge davon ist, dass zunehmend mehr Personen resigniert haben und sich prophylaktisch erst gar nicht mehr bewerben, um die nächste absehbare erniedrigende Erfahrung zu vermeiden. Solga weist diesen Effekt der „Selbstselektion“ sogar erstmals zumindest ansatzweise statistisch nach (ebd., S. 221ff.). Die WfbM sind in ihrem Buch kein Thema, aber um die mögliche Relevanz dieser Analysen zu erkennen, benötigt es nicht viel Phantasie: Ein Teil dieses resignierten Personenkreises kann nach Jahren zermürender Arbeitslosigkeit als seelisch behinderter Quereinsteiger vor dem Tor einer WfbM auftauchen.

Die „integrationsbewegten“ Eltern, die alles daran setzen, dass ihr Kind nicht in die Werkstatt kommt, gehören in der Regel den sozial besser gestellten und gebildeten Schichten an. Zwar gelingt es einzelnen Werkstattbeschäftigten hin und wieder, ohne Unterstützung durch eine WfbM-interne Fachkraft oder einen IFD eine Stelle in einem herkömmlichen Betrieb zu finden,

aber dies sind Ausnahmen. Zwar war an etwa zwei Drittel der Übergänge der Jahre 2002 bis 2006 kein IFD beteiligt (Teil A, Kap. 4.8), aber wie viel Unterstützung aus der jeweiligen WfbM kam, wissen wir nicht. Zumindest bei Übergängen aus Außenarbeitsplätzen und Praktika waren diese ja durch die Werkstatt vermittelt. Spiess berichtet in ihrer Studie von Gruppenleitern, die sich aus „persönlichem Engagement“ quasi ehrenamtlich an der Jobsuche ihrer Mitarbeiter beteiligten und dabei persönliche Bekanntschaften mit Arbeitgebern ins Spiel brachten (2004, S. 203f.). Von Seiten der Arbeitsagentur erhielt keine der von ihr befragten Personen Hilfe, stattdessen wurden sie dort eher entmutigt (ebd., S. 204f.). Wenn Angehörige bei der Arbeitsplatzsuche halfen, waren es am ehesten Geschwister, die ihrer Schwester bzw. ihrem Bruder etwas zutrauten. Die Eltern hingegen hatten sich mit dem WfbM-Status ihrer Kinder abgefunden und bevorzugten eher die dort gesicherte Zukunft (ebd., S. 207f.). Nur zwei der 36 von Spiess befragten Personen haben die WfbM „gänzlich ohne Unterstützung verlassen“ (ebd., S. 200), hatten es aber bis zum Interviewzeitpunkt „nicht geschafft, sich im Arbeitsmarkt zu verankern“ (ebd., S. 207).

Das Handicap der WfbM-Mitarbeiter, als Teilmenge der Gruppe der Geringqualifizierten kaum Zugang zu einem „erweiterten internen Arbeitsmarkt“ zu haben, muss durch die professionelle Herstellung von Kontakten zu eventuell einstellungsbereiten Betrieben ausgeglichen werden, wenn ein größerer Anteil von ihnen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben soll. Natürlich darf die Unterstützung nicht mit der Vermittlung enden, aber wie die Verbleibsstudie von Doose (2006) gezeigt hat, ist die Beschäftigungsstabilität von ehemaligen WfbM-Mitarbeitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Durchschnitt recht günstig. Mindestens fünf und im Durchschnitt neun Jahre nach der Vermittlung befanden sich immerhin knapp zwei Drittel noch oder wieder in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Doose 2006, S. 255). So gesehen ist der *Zugang* zu den Betrieben das größere Problem.

Der Zugang zu internen oder erweiterten internen Arbeitsmärkten kann nicht hergestellt werden, ohne Bezugspersonen in den jeweiligen Betrieben zu haben. Diese Lücke müsste von Reha-Beratern, werkstattinternem Fachpersonal oder IFD-Mitarbeitern geschlossen werden. Wo solche Unterstützung organisiert wird, gelingen auch mehr Integrationen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Für diese Unterstützung bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung aller beteiligten Institutionen. Ein Hindernis dafür wiederum ist das stark ausdifferenzierte System der beruflichen Rehabilitation, in dem jede beteiligte Institution zumindest auch partikuläre Einzelinteressen verfolgt (vornehmlich die jeweilige Minimierung von Kosten und Aufwand sowie die Wahrung des Kompetenzbereichs).

11 Zwei idealtypische Szenarien

Joachim Radatz

Um das Gesamtspektrum der an den Standorten praktizierten Handlungsweisen herauszuarbeiten, wurden die Interviewprotokolle nach Aussagen durchsucht, die sich im Hinblick auf einen Sachverhalt möglichst deutlich unterscheiden. Diese komparative Analyse wurde so lange fortgesetzt, bis der im Datenmaterial angelegte maximale Kontrast identifiziert werden konnte. Auf diese Weise entstanden zwei idealtypische Szenarien, die sich nicht auf einen Standort beziehen, sondern die Extreme unterschiedlicher Standorte in jeweils einer Konstruktion miteinander verbinden.

Szenario 1:

Das Netzwerk zwischen Schule, WfbM und Arbeitsagentur als Einbahnstraße in die Werkstatt

Schüler/-innen werden auf eine berufliche Tätigkeit in der WfbM vorbereitet

Von beruflicher Orientierung der Schüler/-innen mag man nicht sprechen: „Es geht überhaupt nicht darum, dass man schon beruflich orientiert.“ (S) Es gibt zwar Ausnahmen, die dies im „Kindergartenstil“ ermöglichen. Im Allgemeinen aber gilt: „In der Förderschule für geistig Behinderte kann man keine Berufsorientierung machen“ (A).

Werden Betriebsbesuche oder Besuche nachschulischer Bildungseinrichtungen durchgeführt, so dienen sie nicht dem Zweck alternative nachschulische Anschlussperspektiven zu entwickeln, sondern unterschiedliche Lebensbereiche (Leben in der Familie, Leben im Beruf und Leben in der Gesellschaft) kennen zu lernen.

Betriebliche Praktika finden nicht oder nur ausnahmsweise statt. Sollte es diese Ausnahmen geben, dann kommen sie nicht durch Aktivitäten der Lehrkräfte, sondern durch persönliche Initiativen der Schüler/-innen oder ihrer Eltern zu Stande.

Bewerbungstraining wird an der Schule nicht durchgeführt und als eine viel zu hohe Anforderung gewertet: „Wir sind froh, wenn die Schüler/-innen Lesen und Schreiben lernen. Da ist an Bewerbung überhaupt nicht zu denken“ (S).

Die Kooperationsbeziehungen zwischen der Schule und der WfbM sind vielfältig und werden von beiden Seiten positiv bewertet. Vertreter/-innen der WfbM nehmen gemeinsam mit der Reha-Beratung an Elternabenden teil. Vertreter/-innen der WfbM sind an schulischen Gremien

Szenario 2:

Schule, WfbM und Agentur für Arbeit als Akteure in einem Netzwerk für betriebliche Integration

Schüler/-innen machen betriebliche Praktika und entwickeln realistische berufliche Wünsche

Das Ziel der Berufsorientierung ist die „Wegebnung in den Job“ (S). Betriebliche Praktika bilden folglich den „Schwerpunkt der Berufsorientierung“ und sind für die Schule von entscheidender Bedeutung. Die zuständige Reha-Beratung teilt diese Auffassung, weil sich die Schüler/-innen nur „in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes ... ein realistisches Bild machen“ können.

Durch ihre langjährige „betriebliche Ausrichtung“ konnte die Schule einen „Betriebspool“ aufbauen, der durch die Akquisition von betrieblichen Praktikumsplätzen ständig erweitert wird. Weil sich die Tätigkeitsinhalte, die Anzahl und die Dauer der Praktika nach dem Einzelfall richten, gelingt es auch Schüler/-innen mit Schwerst-Mehrfach Behinderungen, betriebliche Erfahrungen zu sammeln. Sie werden durch „einfache Handgriffe, z.B. Äpfel aussortieren ... einbezogen“ (S).

Die Praktika werden von der Schule begleitet und die Lehrkräfte sind „begeistert, dass man so praktisch arbeiten kann“ (S). Auch die Schüler/-innen sind motiviert. Sie zeigen, dass sie einfache Arbeiten machen können und manche „gehen darin auf“ (S). Besteht die „Möglichkeit für eine passende Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ kann „die Schulpflicht verkürzt werden“ (S) und die Reha-Beratung „leitet ... alle Wege zur finanziellen Unterstützung ein“ (A). Die Möglichkeiten der Arbeitsassistenten gemäß § 33 SGB IX und einer betrieblichen Ausbildung gemäß § 66 BBiG bzw. § 42b HwO finden dabei besondere Berücksichtigung.

beteiligt, in denen mit den Eltern und Lehrkräften der Schüler/-innen pädagogische Einzelfragen, wie beispielsweise der Schulzeitverlängerung besprochen und entschieden werden. In ihren eigenen Räumen veranstaltet die WfbM regelmäßig Informationsabende für Eltern und Lehrer/-innen, in denen die Angebote der WfbM vorgestellt werden. Hospitationen und Praktika in der WfbM, die en block oder als wöchentliche Praxistage durchgeführt werden, sind geübte und bewährte Praxis. Die Schüler/-innen lernen auf diese Weise die Gruppenleiter der WfbM aber auch ehemalige Schüler/-innen ihrer Schule und andere Beschäftigte kennen, die „schon älter und erwachsener sind“ (S). Sie „kommen dann ganz stolz zurück“ (Schule) und „wissen ..., was auf sie zukommt“ (A).

Die Schule empfiehlt den Eltern die WfbM und die Eltern stellen einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben bei der Arbeitsagentur.

Die Aufnahme in das Eingangsverfahren der WfbM wird im Vorfeld abgestimmt und im Fachausschuss beschlossen

Die Reha-Beratung führt das Erstgespräch mit den Eltern bzw. Betreuern der Schüler/-innen im letzten Jahr vor der Schulentlassung. Um nach der Schule „den Weg in die WfbM zu ebnen“ (A) leitet die Reha-Beratung im Anschluss daran die Fachgutachten des medizinisch-psychologischen Dienstes der Arbeitsagentur ein, deren Feststellungen für den Eingliederungsvorschlag der Arbeitsagentur von entscheidender Bedeutung sind: „Wir geben keinen in die WfbM ohne Gutachten“ (A).

Die zur Schulentlassung anstehenden Schüler/-innen kommen auf die Liste der im nächsten Fachausschuss zu besprechenden Fälle. Der Fachausschuss setzt sich, wie nach §2 Abs.1 WVO vorgesehen, aus Vertreter/-innen der Werkstatt, der Bundesagentur für Arbeit und dem zuständigen Sozialhilfeträger zusammen. Andere Personen werden nicht hinzugezogen und Sachverständige nicht gehört.

Den Mitgliedern des Fachausschusses liegen die Zeugnisse der Schüler/-innen und die Gutachten der Arbeitsagentur vor, mit denen der Vorschlag der Arbeitsagentur, die Schüler/-innen in das Eingangsverfahren der WfbM aufzunehmen, begründet ist. Weil alle Fragen unter Einbeziehung der Lehrer/-innen der abgebenden Schulen und El-

Angepasst an ihre individuellen Fähigkeiten üben alle Schüler/-innen in Rollenspielen, sich vorzustellen und „gut zu verkaufen“ (S). „Das Bewerbungstraining ist sozusagen heruntergebrochen worden“ (S). Ausgewählte Schüler/-innen nehmen an einem formalen Bewerbungstraining teil, das in Zusammenarbeit mit betrieblichen Kooperationspartnern durchgeführt wird und nach Einschätzung der Schule „sehr wirksam ist“.

Schüler/-innen mit einer geistigen Behinderung oder mit Schwerst-Mehrfach Behinderungen absolvieren in der Regel auch Praktika in der WfbM. Die kooperierende WfbM nimmt an den Elternabenden in der Schule teil, aber nicht, um zu sagen, „dass die Werkstatt die einzige Möglichkeit sei, sondern betont die Notwendigkeit betrieblicher Praktika“ (W).

Am Ende der Schulzeit haben alle Schüler/-innen die Realität des Arbeitslebens erfahren und eine berufliche Tätigkeit identifiziert, die sie ausüben wollen und deren Anforderungen sie erfüllen können. Es gibt Schüler/-innen, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz oder Arbeit gefunden haben und eine nicht unerhebliche Anzahl von Betrieben, die sich auch nach der Schule an der beruflichen Qualifizierung von Schüler/-innen beteiligen wollen, die sie in den Praktika kennen gelernt haben.

Betriebliche Optionen haben Vorrang und die Schüler/-innen schlagen unterschiedliche Bildungswege ein

Die Reha-Beratung führt das Erstgespräch mit den Schüler/-innen und ihren Eltern bzw. gesetzlichen Betreuern spätestens im vorletzten Schulbesuchsjahr, erfragt ihre Vorstellungen und informiert sie umfassend über nachschulische Anschlussmöglichkeiten.

Für die Erarbeitung und Begründung von Eingliederungsvorschlägen sind die beruflichen Wünsche der Schüler/-innen und die in der Schulzeit gewonnenen betrieblichen Erfahrungen entscheidend. Die „Rückmeldung von den Betrieben“ ist dabei nach Auffassung der Reha-Beratung auch „für die Eltern der Schüler hilfreich, um eine Entscheidung über die Zukunft ihrer Kinder zu treffen“ (A).

Geprüft wird insbesondere, unter welchen Bedingungen bereits angebaute Betriebskontakte im Zuge nachschulischer Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt und ausgebaut werden können.

tern bzw. gesetzlichen Betreuer bereits im Vorfeld geklärt wurden, werden von keinem Mitglied des Fachausschusses Bedenken zur Aufnahme in das Eingangsverfahren der WfbM geäußert. „Es handelt sich um eine reine Abnickveranstaltung.“ (A)

Die Aufnahme in das Eingangsverfahren erfolgt ausnahmslos ohne Auflagen. Die Kostenübernahme dazu wurde bislang in keinem Fall vom zuständigen Kostenträger abgelehnt. Häufig werden „Eingangsverfahren und BBB .. komplett bewilligt.“ (A). Dies wird seit vielen Jahren so praktiziert. Die Einführung des neuen Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit hat nach Auffassung der Reha-Beratung daran ebenso wenig zu ändern vermocht wie die gesetzliche Verankerung der Arbeitsassistenz als eine Leistung gemäß § 33 SGB IX.

Der Übergang vom Eingangsverfahren in den Berufsbildungsbereich ist eine Formsache

Die im Eingangsverfahren erstellten individuellen Eingliederungspläne beinhalten eine Erfassung des jeweils individuellen Ist-Zustands und die im Einzelfall im Grundkurs des Berufsbildungsbereiches von der Werkstatt angestrebten Förderziele. Fragen zur Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden nicht thematisiert.

Der Fachausschuss gemäß § 3 WVO erübrigt sich aufgrund der bereits vorliegenden Bewilligung oder verläuft ebenso problemlos wie der im Vorfeld zur Aufnahme in das Eingangsverfahren. Die positive Stellungnahme zur Überleitung in den Berufsbildungsbereich erfolgt einvernehmlich. „Im Endeffekt ist es ja so, dass eigentlich der Werdegang klar ist“ (WfbM) und dieser Werdegang wird mit der Unterschrift des Kostenträgers nur noch bestätigt. Die Kostenübernahme für den Berufsbildungsbereich wurde bislang in keinem Fall vom zuständigen Kostenträger abgelehnt.

Wenn diese Entscheidung getroffen und eine Person im Berufsbildungsbereich angekommen ist, kümmert sich die Arbeitsagentur nicht weiter um sie: „Wir geben den in die Hände der WfbM“ (A).

Im Berufsbildungsbereich werden die Teilnehmer/-innen für eine Beschäftigung im Arbeitsbereich qualifiziert

Zur Vorbereitung auf den Arbeitsbereich der WfbM wurde ein differenziertes System aufgebaut. Stärkere Teilnehmer/-innen werden auf

Dabei wird u.a. gefragt, ob eine außerbetriebliche Ausbildung (§ 66 BBiG bzw. § 42b HwO) in Zusammenarbeit mit dem integrationsbereiten Betrieb durchgeführt werden kann und ob eine Übergangsqualifizierung im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (§ 235a i.V.m. § 241a SGB III) oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (§ 61 ggf. i.V.m. § 102 SGB III) zielführend ist. Erst wenn sich diese Möglichkeiten als unrealistisch erweisen, werden die betroffenen Schüler/-innen im Fachausschuss gemäß § 2 WVO vorgestellt.

Auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Dokumentation des vorangegangenen Prüfungsvorganges wird beraten, auf welche Weise die betriebliche Qualifizierung unter dem Dach der Werkstatt fortgesetzt werden soll. Vertreter/-innen der abgebenden Schulen nehmen an den Sitzungen teil. Im Einzelfall werden die betrieblichen Partner und andere Sachverständige angehört.

Aufnahmen in das Eingangsverfahren erfolgen mit der Auflage, die berufliche Qualifizierung in Kooperation mit den Betrieben fortzusetzen und individuelle Eingliederungspläne zu erstellen, die die Überleitung in die Kooperationsbetriebe vorsehen.

Die betriebsbezogenen individuellen Eingliederungspläne werden besprochen und im Konsens verabschiedet

Die im Eingangsverfahren erstellten individuellen Eingliederungspläne beinhalten (a) das Anforderungsprofil der angestrebten beruflichen Tätigkeit und das darauf bezogene Fähigkeitsprofil der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers, (b) eine Beschreibung der Methoden und Ressourcen, mit denen beides in ein hinreichend gutes Passungsverhältnis gebracht werden soll und (c) einen Zeitplan zur Erreichung der damit formulierten Zielvorgaben.

Die Eingliederungspläne werden im Fachausschuss gemäß § 3 WVO besprochen. Dabei gibt es „kein Zeitlimit“. Die Beteiligten sind schon im Voraus sehr gut über die einzelnen Fälle informiert und „sehr gut vorbereitet“ (W). Kommt es bei der Stellungnahme zur Überleitung in den Berufsbildungsbereich zu Dissens, wird durch die kooperative Grundhaltung seiner Mitglieder „eigentlich immer eine fachliche Lösung gefunden“ (A). „Man versucht dann erst einmal, das was machbar ist, umzusetzen“ (A).

Berufsbildungsplätzen qualifiziert, die in den Arbeitsbereich integriert sind. Für die schwächeren Teilnehmer/-innen gibt es einen räumlich abgegrenzten Berufsbildungsbereich.

Zur beruflichen Orientierung werden insbesondere im Aufbaukurs des Berufsbildungsbereiches WfbM-interne Praktika durchgeführt und für die Wahl des späteren Tätigkeitsfeldes im Arbeitsbereich genutzt. Betriebliche Praktika finden nicht statt. Die Frage, ob Teilnehmer/-innen des Berufsbildungsbereiches für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sein könnten, stellt sich aus Sicht der WfbM nicht, weil dann eine Fehlplatzierung vorliegen würde, die man im Aufnahmeverfahren ausgeschlossen habe. Wenn jemand für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet wäre, so eine Mitteilung dazu, „dann würden wir ihn gar nicht aufnehmen“ (W).

Die Überleitung vom Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich der WfbM ist, von wenigen Ausnahmen abgesehen, die Regel. Bei den Teilnehmer/-innen, die keinen Beschäftigungsplatz im Arbeitsbereich erreichen, handelt es sich ausnahmslos um Personen, denen die Werkstattfähigkeit abgesprochen wird und die Aufnahme im Förderbereich der WfbM finden. Die Kostenübernahme dazu wurde bislang in keinem Fall vom zuständigen Kostenträger abgelehnt.

Die WfbM bietet ihren Beschäftigten einen dauerhaft gesicherten Platz im Arbeitsbereich

Die in §5 Abs. 4 WVO vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von Beschäftigten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden gar nicht oder zumindest nicht systematisch und planvoll umgesetzt. Die WfbM verfügt über keine Außenarbeitsplätze. Übergangsgruppen mit besonderen Förderangeboten gibt es nicht. Betriebliche Praktika werden nur ausnahmsweise durchgeführt und sind ebenso wie die in der Schule auf die Initiative der Menschen mit Behinderung und ihrem persönlichen sozialen Umfeld zurückzuführen. Der Fachausschuss gemäß §5 Abs. 5 WVO wird daran nicht beteiligt.

Integrationsbemühungen werden als Störung empfunden und abgewehrt

Ergreifen Schüler/-innen, ihre Eltern oder Beschäftigte der WfbM zur Durchführung betrieblicher Praktika die Initiative, erhalten sie von der Schule bzw. der WfbM keine Unterstützung. Derartige

Im Berufsbildungsbereich werden individuelle Eingliederungspläne in Kooperation mit Betrieben umgesetzt

Die individuellen Eingliederungspläne fungieren im Berufsbildungsbereich als betriebsbezogene und anforderungsorientierte Curricula. Während der betrieblichen Qualifizierung werden die Teilnehmer/-innen „durch die Mitarbeiter im Berufsbildungsbereich und durch Jobcoaches“ begleitet, die „speziell für die Integration vorgesehen sind und vor Ort manchmal eins zu eins betreuen“ (W).

Die Lernfortschritte der Teilnehmer/-innen werden regelmäßig durch die Selbst- und Fremdeinschätzungen der im Fähigkeitsprofil benannten beruflichen Kompetenzen erhoben. „Das Ziel, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu integrieren, wird stets im Auge behalten“ (W).

Für Teilnehmer/-innen, die noch keinen Kooperationsbetrieb gefunden haben, wird intensiv nach einer betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeit gesucht. „Praktika sind obligatorisch“ (W).

In den Sitzungen des Fachausschusses gemäß §4 WVO ist die über Selbst- und Fremdeinschätzungen dokumentierte Entwicklung Grundlage der Fallbesprechung und der Stellungnahme gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger.

Sind Überleitungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse der kooperierenden Betriebe im Rahmen des Berufsbildungsbereichs nicht erreichbar, wird entschieden, ob die betriebliche Qualifizierung im Arbeitsbereich ggf. auf einem Außenarbeitsplatz fortgesetzt wird. Sollte es dabei Zweifel an der Integrationsbereitschaft der Betriebe oder an der Motivation der Teilnehmer/-innen geben, werden diese im Fachausschuss angehört.

Erst dann „wenn die Möglichkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht besteht, wird geschaut, welcher Arbeitsplatz innerhalb der WfbM besetzt werden kann, was sich auch nach den Wünschen des Teilnehmers richtet“ (W).

Das Ziel der betrieblichen Integration ist Bestandteil der Unternehmenskultur

Zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügt die WfbM über Außenarbeitsplätze, die „immer in Richtung auf einen potentiellen betrieblichen Arbeitsplatz ausgerichtet“ sind (W). Die Beschäftigten absolvieren betriebliche Praktika.

Initiativen werden mit Skepsis betrachtet und ihr Scheitern zur Rechtfertigung der eigenen Initiativlosigkeit angeführt: „Wenn das die Eltern nicht schaffen, wie soll die Schule das schaffen!“ (S).

Beispiele gelungener Integration sind in der Schule nicht bekannt. Nach Kenntnis der Schule gab es zwar Schüler/-innen, die nicht in der WfbM sondern im Berufsbildungswerk Aufnahme gefunden haben. Die sind dann „wahnsinnig stolz“, fassen aber im Arbeitsleben nicht Fuß: „Das hat noch nie funktioniert ... da trinken sie dann und werden dann arbeitslos (S)“. Diskutiert man in der Schule, ob betriebliche Praktika auch seitens der Schule organisiert werden sollen, wird darauf hingewiesen, „dass es GB-Schulen gibt, die das schon praktizieren und jetzt wieder zurück geführt haben. Die sagen, wir gaukeln den Schülern etwas vor. Die Eltern werden dann hellhörig und versuchen etwas, das uns noch nie gelungen ist und deshalb sind wir da vorsichtig“ (S). Es kommt vor, dass die Initiative von Betroffenen genutzt wird, um „Fehleinschätzungen zu korrigieren“ (W). Man sah sich mit den „unrealistischen Vorstellungen“ (W) eines Beschäftigten konfrontiert und bestärkte ihn in seinen Bemühungen, ein betriebliches Praktikum durchzuführen, um sein persönliches Scheitern herbeizuführen, damit sein Wille, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, gebrochen wird.

Über internes Fachpersonal, das eigens mit Aufgaben der Überleitung von Beschäftigten betraut wurde, verfügt die WfbM nicht. Professionelle Ansätze zur betrieblichen Integration von ihren Beschäftigten bleiben auf halbem Weg stecken und werden als Begründung dafür vorgetragen, dass konzentriertere Bemühungen zur Überleitung sinnlos oder realitätsfremd sind: „Wir hatten mal jemanden im Arbeitsbereich angesprochen, ob er auf den allgemeinen Arbeitsmarkt will und der ist dann den nächsten Tag nicht mehr in die Werkstatt gekommen, weil der Angst hatte, dass wir ihn eingliedern wollen“ (W). Als Rechtfertigung für die eigene Initiativlosigkeit wird zum einen die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeführt: „Die Schwerbehinderten, die nicht in die Werkstatt kommen, werden ja nicht mal integriert ... und es gibt keine Arbeitsplätze mehr für Hilfsarbeiter und ein anderer Arbeitsplatz kommt ja nicht in Frage“ (W). Von der Reha-Beratung wird darauf hingewiesen, dass es Hunderte von Lernbehinderten gibt, die kein Arbeitgeber einstellt. Folglich ginge dies bei Personen mit geistiger Behinderung schon gar nicht.

Die Überleitung von Beschäftigten „ist im Qualitätsmanagementsystem verankert“ und „es gibt dazu Prozessbeschreibungen“ (W).

Maßnahmen zur Überleitung, die bereits im Berufsbildungsbereich begonnen worden sind, werden fortgesetzt und neue Aktivitäten zur Überleitung werden in Abstimmung mit dem Fachausschuss wie in § 5 Abs. 5 WVO vorgesehen abgestimmt. Um das Integrationsmanagement zu verbessern, nehmen die Fachkräfte an Fortbildungsveranstaltungen teil: „...es gibt Mitarbeiterschulungen in der WfbM zur Umsetzung des Integrationsgedankens“ (W).

Individuelle Initiativen zur Integration werden als Bereicherung empfunden und unterstützt

Die Eigenaktivität von Schüler/-innen oder Beschäftigten der WfbM und die Initiativen ihrer Eltern sind willkommen. Sie werden „ermutigt, einen Praktikumsbetrieb zu suchen“ (S) und es gibt Schüler/-innen, die im Betrieb ihrer Eltern oder ihrer Verwandten eine Anstellung gefunden haben.

Die WfbM „akquiriert Praktikumsplätze mit Unterstützung elterlicher Kontakte“ (W). Ggf. wird bei der Akquisition und Begleitung betrieblicher Praktika arbeitsteilig zusammengearbeitet.

Positive Beispiele motivieren

Beispiele erreichter Integrationen sind in der Schule bekannt. „Es schaffen regelmäßig Schüler, in eine betriebliche Ausbildung zu kommen ... Es haben auch einige Schüler den Übergang in Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft“ (S). Gelungene Aktionen werden von der Schule „publik gemacht“ und regen zur Nachahmung an, „weil man daraus lernen kann ... dass so was .. geht“ (S).

Die Überleitungsquote der WfbM liegt über dem Durchschnitt. „Positive Beispiele sprechen sich in der WfbM rum“ und es „gibt einen Nachahmungseffekt von erfolgreichen Integrationen, der sehr positiv ist (W). Man ist davon überzeugt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben und betont, „dass die Werkstatt nicht das Ende aller beruflichen Eingliederung sein muss, sondern es kann auch der Anfang sein“ (W).

Gestaltungsmöglichkeiten werden erkannt und umgesetzt

Auf Initiative der Schule werden die Schüler/-innen durch vielfältige Aktivitäten frühzeitig an das

Zum anderen wird das „menschliche Klima“, die „Geborgenheit“ in der WfbM und die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten, die in der WfbM „ihren geschützten Arbeitsplatz“ haben, herausgestellt. Dies lässt Überleitungsbemühungen als bedrohlichen Leistungsdruck auf Menschen erscheinen, die „nicht zu mehr in der Lage sind“ (W), als eine Tätigkeit in der WfbM auszuüben, was ja letztlich zur Aufnahme in die WfbM geführt hatte: „Es wurde ja festgestellt, dass sie nicht arbeiten können, warum sollten die dann raus?“ (A). Schließlich wird sorgfältige Professionalität als eine Ursache für den mangelnden Überleitungserfolg ins Feld geführt: „Vielleicht ist bei uns die Überleitung so schlecht, weil wir so streng mit der Zuweisung sind“ (A).

Verantwortung wird nach außen delegiert

Das Idealbild einer integrierten Gesellschaft, in der Menschen mit und ohne Behinderung zusammen arbeiten, wird weder von der Schule, noch von der WfbM und der Reha-Beratung abgelehnt. Die gegebene Wirklichkeit diesem Idealbild anzunähern, wird aber nicht als Aufgabe des eigenen professionellen Handels angenommen. Beklagt wird, dass es kein politisches Konzept zur Verbesserung der Situation gibt, dass geschützte Betriebsabteilungen aufgelöst wurden und dass es an einfacher Arbeit fehlt, die bezahlt wird. Mit dem Verweisen auf „andere Zeiten“ und „andere Länder“ wird eingeräumt, dass alles grundsätzlich auch ganz anders laufen könne.

Die Verantwortung für die aktuelle Situation wird nicht bei sich selbst gesucht, sondern anderen zugeschrieben: „Die Werkstatt ist nicht der Böse ... sondern das ist eindeutig die Gesellschaft“ (W). Betont wird in diesem Zusammenhang auch, dass die WfbM sich ihre Beschäftigten nicht „holt“, sondern dass sie „von außen kommen“, wodurch selbst die getroffenen Förderentscheidungen als auferlegte Verpflichtungen erscheinen, die nicht auf eigenes Handeln und auf eigene Interessen zurückzuführen sind.

Außenkontakte sind beschränkt

Die Schule selbst sieht für sich keinen Unterstützungsbedarf. Angebote von externen Diensten werden nicht genutzt. Der Blick ist nach innen gerichtet. Man wünscht sich eine „größere Schule“, „einfachere Arbeitsbedingungen“ und „junge Lehrer“. Die WfbM erhält zur Realisierung ihres

Erwerbsleben herangeführt. Im berufskundlichen Unterricht und durch Betriebsbesuche lernen sie unterschiedliche Berufsfelder kennen. Mit Schülerfirmen und Projektunterricht bietet die Schule ihren Schüler/-innen Lernarrangements, die zur Vermittlung „basaler Tugenden“ (S) wie im Team zu arbeiten und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen besonders geeignet sind. Wenn Betriebe Einstellungsbereitschaft signalisieren und die Schüler/-innen damit einverstanden sind, nutzt die Schule ihre Gestaltungsfreiheit, um „Langzeitpraktika“ von „bis zu sechs Monaten“ und „Praktika in den Ferien“ durchzuführen (S).

Die WfbM versteht sich nicht als „das Auffangbecken für alle, die gescheitert sind“ (W) und vermeidet durch eigenes Handeln, ein Ort zu werden, „wo alle hinkommen, bei denen man nicht weiß, was man mit denen machen soll“ (W). Im letzten Jahr wurden „von 40 Aufnahmeanträgen letztendlich 26 berücksichtigt“ (W), weil 14 Bewerber/-innen nach Auffassung der WfbM nicht zur ihrer Zielgruppe gehörten. Man wartet nicht auf Subventionen, um eigene Vorstellungen zu realisieren. So wurde beispielweise „eine 0,5 Stelle für die Akquisition der betrieblichen Praktika eingestellt, die aus den Regelsätzen finanziert wird“ (W).

Integration wird durch organisationsübergreifende Netzwerke gefördert

Die Schule ist „in der Region verwurzelt“ (S) und arbeitet mit Betrieben unterschiedlicher Branchen ebenso zusammen wie mit nachschulischen Bildungsträgern und den WfbM in ihrer Umgebung. Zur Koordinierung der vielfältigen Außenkontakte wurden Lehrkräfte benannt oder extra eingestellt, die sich insbesondere um den „Übergang von der Schule in das Berufsleben kümmern und „die dazu notwendigen Kontakte zu Dienststellen und Betrieben herstellen“ (S).

Die Austauschbeziehungen zwischen der WfbM und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts beschränken sich nicht auf die Vergabe und Abwicklung von Arbeitsaufträgen. Durch betriebliche Praktika, Außenarbeitsplätze und die Überleitung von Beschäftigten in Arbeitsverhältnisse sind vielfältige Kooperationsbeziehungen entstanden.

Die Integrationsbemühungen der Schule werden vom Integrationsfachdienst unterstützt, was von der Reha-Beratung begrüßt wird: „Der IFD ist vor

Rehabilitationsauftrages keine Impulse oder Unterstützung von außen. Die Kontakte zum IFD beschränken sich auf Anfragen, ob die WfbM jemanden aus seinem Kundenkreis aufnehmen könne. Nach Einschätzung der Reha-Beratung ist der IFD für Rehabilitanden, die in Einrichtungen betreut werden, auch nicht notwendig: „das wäre ja doppelt gemoppelt“. Das Konzept der unterstützten Beschäftigung ist in der WfbM bestenfalls vom Hörensagen bekannt. Eine inhaltliche Auseinandersetzung damit hat nicht stattgefunden. Über den Einsatz von Arbeitsassistenten hat man noch nicht nachgedacht. Die Austauschbeziehungen zwischen der WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind einseitig. Die WfbM hat keinen Überleitungserfolg vorzuweisen und sieht sich mit einer Anzahl von Quereinsteigern konfrontiert, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits beschäftigt waren oder dort nie eine Beschäftigung gefunden haben und nach langwierigen Maßnahmekarrieren oder nach Dauerarbeitslosigkeit Aufnahme in der WfbM finden, weil der allgemeine Arbeitsmarkt sie nicht aufnehmen kann. Auch von den Mitgliedern des Fachausschusses geht wenig Initiative im Hinblick auf die Überleitung von Beschäftigten der WfbM oder der Vermeidung von Werkstattaufnahmen aus. Der Übergang von der Schule in das Eingangsverfahren, vom Eingangsverfahren in den Berufsbildungsbereich und vom Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich ist „eigentlich einvernehmlich klar, weil bei der Aufnahme in die Werkstatt der Sozialhilfeträger schon seine Unterschrift gegeben hat“ (W). Die Reha-Beratung hat keine Kontakte zu Betrieben. Die Wünsche „weniger Bürokratie“ und „weniger Statistik“ deuten an, dass administrative Aufgaben zuviel Zeit beanspruchen.

Zusammenfassung

Schule, WfbM und die Agentur für Arbeit sind sich vom Grundsatz her einig: Menschen, die in der WfbM Aufnahme finden, gehören dort von wenigen Ausnahmen abgesehen unter den gegebenen Umständen auch hinein.

Die Wege der beruflichen Sozialisation sind eindimensional vorstrukturiert und fest gefügt. Die Schüler/-innen werden auf die WfbM vorbereitet und die Empfehlung zur Aufnahme in das Eingangsverfahren der WfbM erfolgt im Fachausschuss einvernehmlich. Der zuständige Kostenträger übernimmt die Kosten dafür, ohne dass dazu im Fachausschuss Bedenken geäußert werden.

der Arbeitsagentur in der Schule ... dadurch kann die Arbeitsagentur mehr Informationen abschöpfen“ (A). Auch die WfbM betont die „gute Zusammenarbeit“ mit dem Integrationsfachdienst und lädt ihn zu Werkstattschulungen“ ein, „um ihm eine weitere Plattform zu bieten, sich und seine Arbeit vorzustellen“ (W).

Die beruflichen Perspektiven von Menschen mit Behinderung werden bereits in der Schulzeit entwickelt. Zu diesem Zweck finden in der Schule Netzwerktreffen statt. Beteiligt sind das „Landratsamt, der Integrationsfachdienst, die Agentur für Arbeit, die WfbM und die Lehrer sowie die Eltern ... Bei den Berufswegekonzferenzen, die seit 2005 stattfinden, wird beratschlagt, was für den Schüler möglich ist (S).“ Durch diese Form der Zusammenarbeit kann es gelingen, ineffiziente Parallelstrukturen zu vermeiden und die Leistungen der unterschiedlicher Rechtskreise nach Maßgabe des Einzelfalls aufeinander abzustimmen und umzusetzen.

Dass die WfbM „gerne die Wirtschaft dabei“ hätte und es als ein „Dilemma“ empfindet „dass man das Thema ‚Schnittstelle‘ immer ohne die Wirtschaft diskutiert“, weil dadurch „der Hauptakteur fehlt“, bekundet das Interesse, bereits vorhandene Netzwerkstrukturen auszuweiten und betrieblich auszurichten.

Zusammenfassung

Schule, WfbM und die Agentur für Arbeit streben die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch Integration in Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes an.

Berufliche Sozialisation ist ein offener Prozess. Die Schüler/-innen werden über unterschiedliche nachschulische Anschlussmöglichkeiten informiert und die Empfehlung zur Aufnahme in WfbM erfolgt erst, wenn alle anderen Möglichkeiten nach gewissenhafter Überprüfung nicht zu realisieren sind. Der zuständige Kostenträger verbindet die Übernahme der Kosten dafür mit Auflagen zur Förderung der Überleitung

Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM werden in Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt. Möglichkeiten zur Überleitung in Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes werden in Zusammenarbeit mit dem Fachausschuss entwickelt und umgesetzt.

Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sind die im Anschluss an die Schulzeit nahtlos folgenden und aufeinander aufbauenden Phasen eines beruflichen Bildungsweges, der zur Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM führt, wo Menschen mit Behinderungen ein auf Dauer gesicherter Beschäftigungsplatz geboten wird.

Die Erwerbsbiographie, der im Arbeitsbereich beschäftigten Personen endet mit Eintritt in das Rentenalter, ohne dass sie sich mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auseinandersetzen mussten.

Die Integrationsbemühungen von Menschen mit Behinderungen und ihrem sozialen Umfeld werden als störend empfunden und abgewehrt.

Gescheiterte Integrationsversuche rechtfertigen die eigene Initiativlosigkeit. Die Verantwortung für die gegebenen Bedingungen wird von den Akteuren nach außen delegiert. Die Außenkontakte der Schule, der WfbM und der Reha-Beratung sind beschränkt.

Es sind keine ernstzunehmenden Anstrengungen erkennbar, um die Situation zu verändern.

Maßnahmen zur Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden im Arbeitsbereich fortgesetzt und Beschäftigte der WfbM an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes herangeführt.

Die Eigenaktivität von Schüler/-innen oder Beschäftigten der WfbM und die Initiativen ihrer Eltern sind willkommen und werden unterstützt.

Beispiele gelungener Integration regen zur Nachahmung an. Schule WfbM und Agentur für Arbeit erkennen ihre Gestaltungsmöglichkeiten und setzen sie um. Schule, WfbM und Agentur für Arbeit kooperieren in einem organisationsübergreifenden Netzwerk.

Man ist offen für Veränderungen und macht Verbesserungsvorschläge

Anhang

(Separates Dokument)

A10: Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der Arbeitsagentur

A11: Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der Schule

A12: Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der WfbM

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Berichtsteil C

Beispiele guter Praxis

Autoren:
Manfred Gehrman
Dr. Ferdinand König
Dirk Momper

Inhalt

1 Fragestellungen	326
2 Definition, Sammlung und Auswahl der Beispiele guter Praxis	327
3 Schematische Übersicht.....	332
4 Einzeldarstellungen	338
4.1 Baden-Württemberg	338
4.2 Bayern	344
4.3 Berlin	349
4.4 Bremen	353
4.5 Hamburg	357
4.6 Hessen	361
4.7 Niedersachsen	365
4.8 Nordrhein-Westfalen	370
4.9 Rheinland-Pfalz	373
4.10 Saarland	378
5 Resümee	384

1 Fragestellungen

Zusätzlich zur quantitativen Erhebung der Zugangszahlen zu Werkstätten (Teil A) und zur Analyse von bundesweit 53 Standorten (Teil B) werden in diesem Berichtsteil Beispiele guter Praxis beschrieben, die Alternativen zu einer Werkstattbeschäftigung aufzeigen. Dabei wird dokumentiert, welche Bedingungen den Zugang zu solchen Alternativen ermöglichen, erleichtern oder ggf. auch erschweren. Für jedes der 16 Bundesländer sollte mindestens ein Beispiel guter Praxis dargestellt werden, was jedoch nicht realisiert werden konnte. Die Zahl von nur 10 vorgestellten Beispielen resultiert daraus, dass sich drei Bundesländer nicht an der „Steckbriefaktion“ zur Selbstdarstellung eines Projektes bzw. einer Initiative beteiligt haben. In drei weiteren Fällen waren die in den Steckbriefen gelieferten Informationen auch nach mehrmaligen Nachfragen nicht hinreichend, um eine vollständige Darstellung zu ermöglichen.

Im Blickpunkt der Darstellung von Projekten und Initiativen stehen zum einen der Übergang Schule-Beruf behinderter und beeinträchtigter Jugendlicher, zum anderen die möglichen und tatsächlichen Formen der Unterstützung von Beschäftigten in Werkstätten, die eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben. Von besonderer Bedeutung dabei sind Netzwerkbildung bzw. Netzwerkarbeit, die solche Initiativen lokal, regional, landes- oder bundesweit unterstützen.

Zentrale Fragen waren u.a.:

- Trifft es zu, dass derzeit behinderte Menschen in Werkstätten aufgenommen werden, obwohl Förderpotential für berufsfördernde Maßnahmen nach § 33 SGB IX vorhanden ist?

Diese Regelung des SGB IX bietet potentiell einen sehr weiten Spielraum für die Gestaltung von berufsfördernden Maßnahmen als Alternativen zur Aufnahme in eine Werkstatt. Zu prüfen ist, inwieweit diese Möglichkeiten in der Praxis genutzt werden.

- Wie kann erreicht werden, dass behinderte und arbeitslose schwerbehinderte Menschen nicht in Werkstätten aufgenommen werden, sondern ihnen entsprechende alternative Angebote gemacht werden?

Wichtig dabei ist zu wissen, in welcher Weise und mit welchem Erfolg Schulen auf das Arbeitsleben vorbereiten, wie die Berufsberater/-innen der Agenturen für Arbeit in den Schulen über Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen informieren, welche Rolle bei der Entscheidung über weitere Förderung die diagnostischen Informationen spielen, die während der Schulzeit und im Verlauf betrieblicher Praktika erhoben wurden (Fremdbeurteilungen und Selbsteinschätzungen personaler Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die betrieblichen Anforderungen), welche berufsfördernden Angebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Integrationsunternehmen nach § 132 SGB IX) zur Verfügung stehen, wann und in welchem Umfang Integrationsfachdienste im Übergangsfeld Schule/ Beruf und beim Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einbezogen werden.

- Welche Beispiele gibt es bereits und unter welchen Rahmenbedingungen können sie übertragen bzw. in einem größeren Umfang als bisher realisiert werden?

Modellversuche, Projekte und Initiativen zu den genannten Problemstellungen gibt es seit vielen Jahren. Dabei wurden nach den vorliegenden Erfahrungs- und Projektberichten häufig gute Lösungen entwickelt. Dennoch blieben diese Modelle – bezogen auf Deutschland insgesamt – lokale oder regionale Insellösungen. Wichtig ist jedoch, voneinander zu lernen und

häufig aufwändig erarbeitete Lösungen im Rahmen von Netzerkennungen zu verallgemeinern.

Im Rahmen des Forschungsvorhabens war daher zu prüfen, welche Beispiele guter Praxis sich identifizieren lassen und inwieweit eine Ausweitung solcher Beispiele bzw. eine Übertragung auf andere Regionen möglich ist. Zu den dabei zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen gehören unter anderem (1) die regional jeweils gegebenen institutionellen Strukturen und Zuständigkeiten und deren Vernetzung, (2) die jeweils verfügbaren Mittel, (3) die jeweils implizit oder explizit zugrunde gelegten Absprachen und Verfahrensregeln, (4) regionale inhaltliche und/ oder methodische Traditionen, (5) die regional vorhandenen oder entwickelten personellen Kapazitäten und Kompetenzen.

2 Definition, Sammlung und Auswahl der Beispiele guter Praxis

Zunächst ergab sich die Schwierigkeit, zu bestimmen, was als „Beispiel guter Praxis“ zu definieren und daher für die Darstellung auszuwählen sei. Es wurde angenommen, dass der Versuch nicht sinnvoll wäre, a priori „Beispiele für gute Praxis“ zu bestimmen. Vielmehr sollten Kriterien nach Möglichkeit im Zuge der Bearbeitung des Forschungsvorhabens und der einschlägigen Diskussionen entwickelt werden.

Zur Gewinnung von Kandidaten für die darzustellenden Beispiele guter Praxis sollten daher im *ersten Schritt* Abfragen erfolgen, insbesondere bei

- den zuständigen Länderministerien,
- den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit,
- den Bundes- und/ oder Landesverbänden wie BAG:WfbM, LAG:WfbM, BAG-UB, BAG-IF.

Soweit im Rahmen dieses Verfahrens nicht bereits benannt, sollte auch die ISB gGmbH aus ihrer Feldkenntnis und eigener Erfahrung Beispiele guter Praxis vorschlagen können.

Im *zweiten Schritt* sollte ein Raster zur detaillierten Darstellung der vorgeschlagenen Beispiele guter Praxis entwickelt werden. Dieses Raster sollte einerseits der Steuerung der zu erfassenden Informationen, andererseits der vergleichbaren Darstellung der Beispiele guter Praxis dienen. Das Raster sollte es ermöglichen, Informationen unter anderem zu folgenden Sachverhalten zu erfassen und abzubilden:

Überblicksdaten wie

- allgemeine Projektinformationen
- Zielgruppenmerkmale
- Zielsetzung
- Handlungsfelder
- Arbeitsweise
- Finanzielle Rahmenbedingungen
- Personelle Rahmenbedingungen

- Projektkonzeption
- Projektbeschreibung
- Begrenzung auf möglichst zwei Seiten
- Aspekte guter Praxis
- Beantwortung von Leitfragen zur Feststellung der Erfüllung der Kriterien guter Praxis
- Benennung förderlicher Bedingungen
- Benennung hinderlicher Bedingungen
- Initiativen zur Institutionalisierung des Projektes/ der Initiative
- Einschlägige Materialien und Dokumente.

Im *dritten Schritt* sollte den benannten Kandidaten die Chance gegeben werden, sich selbst darzustellen. Dabei wurde zum einen unterstellt, dass es für die Benennung jeweils gute Gründe gegeben hat, zum anderen sollten dabei die im Diskurs entwickelten Kriterien zur Auswahl berücksichtigt werden.

Im *vierten Schritt* sollten Informationen zu den vorgeschlagenen Beispielen guter Praxis gesammelt und gesichtet werden. Dabei sollte im Wesentlichen auf die Projektkonzeptionen und Berichte („Steckbriefe“) zurückgegriffen werden. Es sollte darüber hinaus in Einzelfällen auch möglich sein, die zusätzlichen, von den Ansprechpartnern erbetenen Informationen zu sichten, auszuwerten und zu berücksichtigen.

In einem *fünften Schritt* sollten die Beispiele unter Heranziehung der genannten Informationsquellen aufbereitet und in beschreibender Form dargestellt werden (mit Verweis auf weitere Informationen und Materialien).

In einem *sechsten Schritt* sollten die Beispiele, soweit möglich, mit Blick auf eine Übertragbarkeit geprüft und bewertet werden. Dabei sollen insbesondere

- Besonderheiten und Bedingungen institutioneller Strukturen und deren Vernetzung herausgearbeitet,
- Folgerungen hinsichtlich bewährter gesetzlicher bzw. sonstiger Förderinstrumente gezogen
- und ggf. notwendige Modifizierungen bestehender Förderinstrumente im Blick auf eine Übertragbarkeit vorgeschlagen werden.

Von den zuständigen Länderministerien, den Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten für behinderte Menschen, den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und den Fachverbänden BAG-UB und BAG-IF sollten jeweils bis zu vier Beispiele guter Praxis benannt werden. In einem Schreiben vom 25.5.2007 haben wir die genannten Institutionen gebeten, Beispiele guter Praxis zu benennen, die der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben dienen können. Die Antworten hatten wir bis zum 22.6.2007 erbeten.

Es wurden Kriterien und Leitsätze erarbeitet, die den Entscheidungsprozess unterstützen und die Auswahlmöglichkeiten fokussieren sollten. Zur Unterstützung des Auswahlprozesses gaben wir folgende Hinweise:

- Das Kriterium der Größe eines Projektes/ einer Initiative sollte bei der Auswahl unerheblich sein. Gesucht wurden solche, die in den genannten Handlungsbereichen Ideen und Konzepte realisieren.

- Es ging nicht darum, möglichst viele Beispiele zu benennen. Sie sollten so gewählt werden, dass die vier nachfolgend benannten Handlungsfelder abgedeckt werden. Dies ist erreicht, wenn ein Projekt oder eine Initiative mit Aktivitäten in allen vier Handlungsfeldern benannt wird. Es wäre aber auch möglich, dass vier Beispiele mit Aktivitäten in jeweils nur einem Handlungsfeld benannt werden. Zielführend wären aber auch andere Kombinationen.
- Es kam nicht darauf an, dass die Beispiele neueren Datums sind; gesucht wurden bewährte, aber auch neue Projekte und Initiativen. Das Kriterium für gute Praxis bestand darin, dass sie in einem oder mehreren der folgenden vier Handlungsbereiche vielversprechende Lösungsansätze erkennen ließen. Folgende Hinweise sollten bei der Auswahl von Beispielen guter Praxis eine Hilfestellung bieten:
 - Vermeidung der Aufnahme in WfbM (V):

Ziel: Schulabsolventen, Arbeitslose und Personen aus der medizinischen Rehabilitation mit Behinderung erreichen sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder betriebliche Ausbildungsverhältnisse.

Schule: Durch Aktivitäten während der Schulzeit wird die Überleitung von Schüler/-innen mit Behinderung in betriebliche Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse angestrebt und erreicht.

Fachausschuss: Durch Stellungnahmen des Fachausschusses gemäß § 2 WVO und/ oder gemäß § 3 WVO werden Aufnahmen in die WfbM vermieden.

Medizinische Rehabilitation: Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation erreichen betriebliche Integrationen von Rehabilitanden mit Behinderungen.
 - Überleitung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Ü):

Ziel und Wirksamkeit: Die Integration von Beschäftigten der WfbM in sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder betriebliche Ausbildungsverhältnisse wird erreicht und langfristig gesichert.

Partizipation: Auch Beschäftigte mit erheblichem Unterstützungsbedarf profitieren von dem Angebot.
 - Alternative Beschäftigungsformen (A):

Ziel: Integrationsprojekte gemäß SGB IX, von Arbeitsassistenten unterstützte Beschäftigungsverhältnisse oder spezielle Landesprogramme bieten dem Personenkreis gemäß § 136 Abs. 1 SGB IX sozialversicherungspflichtige Arbeit auf Dauer.

Zielgruppe: Die Beschäftigungsangebote sind offen für Beschäftigte von WfbM, Schulabgänger/-innen und potentielle Quereinsteiger/-innen.

Eignung: Die Beschäftigungsangebote und das entwickelte Unterstützungssystem entsprechen den beruflichen Fähigkeiten und dem Unterstützungsbedarf der genannten Personengruppen.
 - Lokale bzw. regionale Netzwerkstrukturen (N):

Ziel: Die nachhaltige und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen dient der Vermeidung der Aufnahme in WfbM, der Überleitung von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Schaffung alternativer Beschäftigungsformen.

Beteiligung: Die relevanten Akteure (Betriebe, Schule, WfbM, IFD, Integrationsamt, Arbeitsagentur und überörtliche Träger der Sozialhilfe) sind Netzwerkpartner.

Entscheidungskompetenz: Die Netzwerkpartner werden von Personen vertreten, die in ihren Organisationen Richtlinienkompetenz besitzen oder Entscheidungen maßgeblich vorbereiten.

Auf einem beigefügten Antwortbogen sollten, unter Berücksichtigung dieser Hinweise, bis zu vier gute Praxisbeispiele benannt und folgende Fragen beantwortet werden:

- Projektname
- Projektträger
- Handlungsfeld(er)
- Ansprechpartner/-in und Adressen
- Kurzcharakterisierung des Projektes/ der Initiative.

Der Bitte um Benennung von Beispielen guter Praxis sind die angesprochenen Institutionen aus 13 Bundesländern gefolgt. Insgesamt wurden 73 Projekte/Initiativen benannt. Diese wurden mit Schreiben vom 14.8.2007 gebeten, einen **Fragebogen („Steckbrief“)** mit drei Fragenkomplexen möglichst bis zum 14.9.2007 zu beantworten, um vergleichbare und valide Informationen zu den Projekten/ Initiativen zu erhalten.

Im „Steckbrief“ wurde nach folgenden Informationen gefragt:

- Überblicksdaten zum Projekt/ zur Initiative, zu den Zielgruppen, zu den Handlungsfeldern, zu den vorgesehenen Unterstützungsleistungen, zur Finanzierung und zu den verfügbaren Materialien
- ein Feld zur Projektbeschreibung
- Felder zur subjektiven Einschätzung von Kriterien guter Praxis, die sich an einschlägigen Publikationen zur Bewertung gelungener Praxis orientieren.

Die Steckbrief-Kategorien waren umfangreich, um möglichst vielen Aspekten der benannten Projekte/ Initiativen gerecht werden zu können. Andererseits wurde darauf verwiesen, dass nicht erwartet wird, dass alle Themen gleich ausführlich (oder überhaupt) bearbeitet werden können. Zudem baten wir um die Bereitstellung einschlägiger Materialien, Dokumente, Publikationen, Rahmenkonzeptionen und Vertragsunterlagen.

Da der „Steckbrief“ nicht nur die Funktion einer allgemeinen Informationsgewinnung hatte, sondern auch die zentralen Bewertungskriterien zur Einschätzung und Beurteilung von Beispielen guter Praxis beinhaltete, ist er im Anhang xx dokumentiert.

An der „Steckbriefaktion“ haben sich 40 der vorgeschlagenen 71 Kandidaten beteiligt. Drei der Kandidaten (einmal Bayern, zweimal Berlin) wurden von der ISB gGmbH vor dem Hintergrund ihrer Feldkenntnis vorgeschlagen. Folgende Auswahlkriterien wurden zur Bestimmung der Beispiele guter Praxis zugrundegelegt:

- Ausgangspunkt waren die uns als potentielle Beispiele gemeldeten Projekte und Initiativen.
- Der Überblick über die Rückmeldungen aus den Projekten/ Initiativen („Steckbriefe“) machte deutlich, dass es große Unterschiede hinsichtlich ihrer Anlage und Reichweite gab.
- Um dies zu begründen und zu evaluieren, wurde auf die Kriterien zurückgegriffen, die wir bereits bei der Bitte zur Benennung von Beispielen guter Praxis gegenüber den zuständigen Länderministerien, den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, der BAGUB und der BAG-IF formuliert, und die wir erneut in der „Steckbrief“-Aktion zur Beschreibung von Beispielen guter Praxis als Orientierungsgrößen genannt hatten, und deren Erfüllung begründet werden sollte.

- In den meisten Fällen wurde dieser Bitte gefolgt, in anderen Fällen wurde sie ignoriert, bzw. mit einem Verweis auf beigefügte oder ggf. nachzureichende Dokumente versehen.
- Selbst wenn „Steckbriefe“ sorgfältig bearbeitet wurden, ergab sich das Problem, wie die Güte der Erfüllung der einzelnen Kriterien für gute Praxis bewertet und verglichen werden können. Die Folge war ein weiteres Kriterienproblem.
- An Stelle eines eher formalisierten Zugangs zur Bewertung der Beispiele guter Praxis wurde deshalb, trotz erheblicher Unschärfen, ein stärker qualitativ-inhaltlicher Zugang gewählt.

Die Auswahl der letzten 13 Beispiele guter Praxis aus den 40 Kandidaten erfolgte im Beirat.

3 Schematische Übersicht

Um einen ersten Überblick zu geben, sind die einbezogenen Beispiele guter Praxis zunächst in einer schematischen Übersicht zusammenfassend dargestellt, die zum einen die wichtigsten Eckpunkte und zum anderen ihre aus unserer Sicht besonderen Merkmale enthält. Die Reihenfolge der Darstellung orientiert sich (wie auch bei den Einzeldarstellungen) alphabetisch an den Namen der Bundesländer.

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
KoBV (BW)	<p>Ziel: Entwicklung und Festigung arbeitsrelevanter Kompetenzen und sozialer Fähigkeiten unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, Ermöglichung selbstbestimmter Teilhabe am Arbeitsleben, Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</p> <p>Zielgruppe: Absolventen der Werkstufe der Schulen für geistig behinderte Menschen und Absolventen von Förderschulen, die aufgrund ihrer Behinderung zur Erreichung von schulischen und beruflichen Bildungszielen besondere Förderung benötigen (Aufnahme erfolgt im Rahmen eines als aufwändig charakterisierten Auswahlverfahrens)</p> <p>Inhalt: Netzwerke im Übergang Schule-Beruf; Teilnehmer/-innen absolvieren Praktika (von max. 3 Monaten) und nehmen am Berufsschulunterricht teil (mit eigenem Curriculum);</p> <p>Umsetzung erfolgt in regionalen Projektteams, die sich 14-tägig treffen mit JobCoach (über WfbM), IFD-Vertreter (50 % Stellenanteil über ESF) und Lehrkraft einer Förderschule</p> <p>Finanzierung: ESF, AfA und Landesmittel</p> <p>Dauer: 18 Monate ist die Regel</p> <p>Laufzeit: 01.10.2004 – 31.03.2008</p> <p>Ergebnis: Lörrach: 16 TN, 50 % vermittelt Karlsruhe/ Bruchsal: 17 TN, 4 vermittelt (aber 1 Abbruch nach 3 Monaten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Landesprogramm zum Übergang von der Schule in Ausbildung bzw. Beschäftigung ■ Netzwerkgedanke wird umgesetzt, aber Wirtschaft (-verbände) in der Netzwerkstruktur nicht einbezogen ■ betriebliche Orientierung ■ Übergangskonzept mit identifizierter Maßnahme ■ Übergangsstruktur für Menschen mit einer geistigen Behinderung und Grenzfälle außerhalb der Werkstatt ■ keine starre Diagnostik ■ Duales Qualifizierungskonzept im Betrieb und Berufsschule mit speziellem vom Schulamt Lörrach entwickelten Curriculum ■ 18 Monate Qualifizierungszeit wird als zu gering erachtet ■ KoBV ist Teil anderer Netzwerke und Maßnahmen; Voraussetzung für das Gelingen ist die engagierte Zusammenarbeit der relevanten Akteure – bei KoBV sind das: IFD, Schule und WfbM (als Bildungsträger) sowie last but not least die Betriebe, in denen die fachpraktischen Qualifizierungen stattfinden
Arbeit plus (BY)	<p>Ziel: Dauerhafte Integration von Menschen mit Behinderung aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt; 8 Überleitungen im Maßnahmenzeitraum angestrebt</p> <p>Zielgruppe: Werkstattbeschäftigte im AB (überwiegend schwerstmehrfachbehindert) – Teilnahme setzt Bewerbungsverfahren voraus</p> <p>Inhalt: Qualifizierungsverbund dreier WfbM aus Vorläuferprojekten seit 1993, zuletzt QUBI (2001–2007) hervorgegangen; Organisation werkstattübergreifender, ergänzender und individuell gestalteter Qualifizierungen und weiterer Unterstützungsleistungen im Übergang WfbM – AAM durch einen Qualifizierungsbeauftragten je beteiligter WfbM</p> <p>6 %); die verm. TN machten im Durchschn. 2,24 Praktika mit einer Dauer von 16,6 Wochen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Werkstattbeschäftigten beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ■ Verbundprojekt zwischen 3 Werkstätten ■ für Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung ■ Qualifizierungsverbund zwischen 3 WfbM ■ Kostenträger ist offenbar von Notwendigkeit und Nutzen der Qualifizierungsbeauftragten überzeugt ■ Lohnkostenzuschuss seitens der Arbeitsagentur nur 50 % für 6 Monate; weshalb die Arbeitsagentur angesichts des Personenkreises keinen höheren Beitrag leistet, ist verwunderlich. ■ Prinzip: „erst qualifizieren, dann platzieren, dann weiterqualifizieren“

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
zu: Arbeit plus (BY)	<p>Finanzierung: Finanzierung über Bezirk Mittelfranken durch einen Sockelbetrag in Anlehnung an Mittelbedarf der letzten Jahre des Projektes QUBI, zuzüglich eines Bonus bei Erreichen der Überleitungsquote von acht, reduziert um einen Malus, bei Nichterreichen der vereinbarten Quote</p> <p>Dauer: individuell</p> <p>Laufzeit: 01.07.2007 – 31.12.2009 und 01.01.2010 – 31.12.2011</p> <p>Ergebnis (aus Vorläuferprojekt): von den 93 zw. 2001 und 2005 vermittelten Personen waren im Juni 2006 noch 75 in Arbeit (entspr. 80 %); Vermittlung zw. 2004 und 2006: 58 Personen (von 353 TN = 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ jährliche Berichterstattung über Projektverlauf im Fachausschuss ■ Übertragbar auf andere WfbM, wenn Kostenträger vom Nutzen überzeugt werden kann und zusätzliche finanzielle Ressourcen bereitstellt
Mosaik-Services (B)	<p>Ziel: Übergang von Außenarbeitsplätzen auf reguläre Arbeitsplätze in einer Integrationsfirma</p> <p>Zielgruppe: Werkstattbeschäftigte aus dem BBB und AB mit einer seelischen oder geistigen Behinderung</p> <p>Inhalt: WfbM-Beschäftigten werden in einer Integrationsfirma Außenarbeitsplätze angeboten, auf denen sie sich erproben können und im Erfolgsfall in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen</p> <p>Finanzierung: Kostensatz der WfbM</p> <p>Dauer: Ø 21 Monate</p> <p>Laufzeit: seit 1989</p> <p>Ergebnis: Seit 1989 wurden 24 Personen aus einem AAP, in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen. Sie arbeiteten im Schnitt 21 Monate auf einem AAP bevor sie übernommen wurden. Der AV währte im Schnitt 6 Jahre und 2 Monate, 14 von ihnen sind noch bei Mosaik-Services tätig (10 Beschäftigte und 4 Auszubildende)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in Integrationsunternehmen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ■ Einzelkooperation zwischen WfbM und einer Integrationsfirma ■ Angebot richtet sich besonders an Menschen mit einer geistigen und/ oder seelischen Behinderung ■ Verweildauer auf den Außenarbeitsplätzen betrug durchschnittlich 21 Monate, die daraus entwickelten Arbeitsverträge währten im Schnitt 6 Jahre und 2 Monate ■ Außenarbeitsplätze in Integrationsfirmen werden von der BAGüS entschieden abgelehnt; das Modell kann aber einen Beitrag zur Öffnung der WfbM leisten; wenn aus diesen Außenarbeitsplätzen keine Dauer-außenarbeitsplätze werden ■ Es besteht die Gefahr, dass die Integrationsfirma durch die Außenarbeitsplätze einem starken Druck ausgesetzt wird, möglichst viele Außenarbeitsplätze in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln
Förderlehrgang (HB)	<p>Ziel: berufsvorbereitende Maßnahme zur Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM</p> <p>Zielgruppe: junge Erwachsene zwischen 17 und 35 Jahren, die aufgrund einer schweren seelischen Behinderung eine Berufsausbildung noch nicht beginnen konnten (auch Schulabgänger und Teilnehmer/-innen aus dem BBB)</p> <p>Inhalt: dreimonatige Eingangsphase und anschließend betreute Praktika in unterschiedlichen Berufsfeldern und Betrieben; binnendifferenzierter Unterricht; Orientierung der Lehrkräfte an der Themenzentrierten Interaktion (TZI)</p> <p>Finanzierung: Agentur für Arbeit (AfA)</p> <p>Dauer: 12 Monate</p> <p>Laufzeit: nach zehnjähriger Laufzeit am 31.07.2005 beendet</p> <p>Ergebnis: seit 1995 wurden ca. 300 betriebliche Praktikumsstellen in Bremen und dem Umland akquiriert</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maßnahme der Agentur für Arbeit für Menschen mit einer seelischen Behinderung ■ Unterstützung von Teilnehmer/-innen aus dem BBB beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und Übergang von der Schule in Ausbildung bzw. Beschäftigung ■ Maßnahme wurde vom Träger nicht weitergeführt, weil die Arbeitsagentur die Mittel reduzieren wollte bei gleichzeitiger Erhöhung der Anforderungen an Betreuung und Vermittlung, und der Träger dadurch die Qualität der Arbeit nicht mehr gewährleisten konnte

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
Chance 24 (HH)	<p>Ziel: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen in Theorie und Praxis auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und dafür qualifiziert werden, diese dauerhaft auszuüben</p> <p>Zielgruppe: Menschen mit Behinderung an der Grenze Lernbehinderung/ geistige Behinderung mit WfbM-Empfehlung oder WfbM-Beschäftigte im BBB oder AB, die nicht in hohem Maße auf begleitende Hilfen angewiesen sind, aber durch standardisierte Maßnahmen nicht qualifizierungs- bzw. ausbildungsreif sind</p> <p>Inhalt: Das Angebot fand im Verbund der 4 Hamburger WfbM als berufsvorbereitende Qualifizierung nach § 69 BBiG statt. Angeboten wurden Qualifizierungen in vier Berufsfeldern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes</p> <p>Die entwickelten Qualifizierungsbausteine wurden von der Hamburger Handelskammer nach § 69 BBiG zertifiziert</p> <p>Finanzierung: ESF (Ko-Finanzierung durch Kostensätze der WfbM)</p> <p>Dauer : 24 Monate</p> <p>Laufzeit: Herbst 2004 – Juni 2007</p> <p>Ergebnis: 36 Teilnehmer/-innen, davon 21 auf Außenarbeitsplätze integriert, 6 in werkstatteigene marktnahe Unternehmen, 5 Rückkehrer/-innen, 3 reguläre Arbeitsverträge, 2 Ausbildungsverträge</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ regionale Netzwerkstruktur zur Unterstützung der beruflichen Integration ■ Verbundprojekt zwischen den 4 Werkstätten in Hamburg ■ Qualifizierungsangebot für einfache Arbeit ■ Qualifizierung findet in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt ■ Kammer zertifizierte die Qualifizierungsbausteine ■ TN erhalten für erfolgreich durchlaufene Qualifizierungsbausteine ein Zeugnis ■ seit 2008 als Regelangebot der 4 Hamburger WfbM über die Kostensätze mit 30 Monaten Qualifizierungsdauer ■ Das selbstgesteckte Ziel von 50 % Vermittlungen konnte noch nicht erreicht werden, weil die Außenarbeitsplatzvariante mit ihren überschaubaren Kosten und dem geringeren Risiko einen klaren Vorteil bilden gegenüber regulären Arbeitsverhältnissen ■ Modell ist übertragbar auf andere WfbM, vorausgesetzt Betriebe und Wirtschaftskammern machen mit (Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine!)
NewWork (He)	<p>Ziel: berufliche Qualifizierung und Entwicklung von Alternativen zur Werkstatt und zu, von der Zielgruppe nicht leistbarer, regulärer Ausbildung</p> <p>Zielgruppe: Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, die aufgrund von Lernschwierigkeiten, einer geistigen und/ oder seelischen Behinderung im Besitz eines Schwerbehindertenausweises sind und in einer WfbM beschäftigt sind und sich beruflich verändern möchten oder nach der Schule eine Alternative zur Werkstatt suchen</p> <p>Inhalt: Angebot von Langzeitpraktika mit Übernahmeoption und Mentor im Betrieb (nach Möglichkeit), ein Tag pro Woche gemeinsamer Schultag für Austausch betrieblicher Erfahrungen, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen etc.</p> <p>Finanzierung: ESF im Rahmen von EQUAL (NewWork war ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft „Open Path“)</p> <p>Dauer: ca. 25 Monate</p> <p>Laufzeit: 01.07.2005 – 31.12.2007</p> <p>Ergebnis: 26 TN: 4 reguläre AV, 4 Mischverträge (WfbM und Betrieb), 1 AAP, 8 weitere Teilnehmer/-innen am Nachfolgeprojekt bzw. im ambulanten BBB, 9 Abbrüche</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Projekt zur Unterstützung von Werkstattbeschäftigten beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ■ Projekt richtet sich auch an Menschen mit einer geistigen und/ oder seelischen Behinderung ■ Projekt besteht nach Auslaufen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds weiter als NewWork II (keine Regelfinanzierung; Finanzierung ergibt sich aus der Anspruchsberechtigung der betreffenden Person; da dies oft nicht kostendeckend ist, werden weitere Projektmittel akquiriert) ■ Qualifizierungsdauer im Ø 25 Monate ■ Bei den Mischarbeitsverhältnissen werden die Bedingungen zwischen Teilnehmerin oder Teilnehmer, Fachkraft und Betrieb gemeinsam festgelegt; es finden sehr flexible Ausgestaltungen statt, wie bspw. tageweise Beschäftigung im Betrieb, die übrige Zeit in der WfbM; die betroffenen Personen haben weiter den Werkstattstatus und der Landeswohlfahrtsverband Hessen (überörtlicher Sozialhilfeträger) akzeptiert die sehr flexibel gestalteten Mischarbeitsverhältnisse; Mischarbeitsverhältnisse tragen zur Öffnung der WfbM bei.

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
QVD (NI)	<p>Ziel: Qualifizierung und dauerhafte WfbM-Beschäftigte aus dem AB in reguläre AV</p> <p>Zielgruppe: WfbM-Beschäftigte aus dem AB (faktisch wurden auch TN aus dem BBB aufgenommen)</p> <p>Inhalt: berufliche Qualifizierung und Überleitung auf den AAM durch einen WfbM-eigenen Fachdienst zur Qualifizierung und Vermittlung (QVD)</p> <p>Finanzierung: ESF-gefördertes landesweites Programm mit max. 100 T DM pro Träger – 40 WfbM nahmen teil</p> <p>Dauer: k.A.</p> <p>Laufzeit: 01.09.2000 – 31.12.2006 Instrument: Fachdienste zur Qualifizierung und Vermittlung (QVD)</p> <p>Ergebnis: 1352 TN mit 150 Vermittlungen in reguläre AV und Schaffung von 457 Daueraußenarbeitsplätzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Landesprogramm zur Unterstützung von Werkstattbeschäftigten beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ■ Vermittlungsquote von über 10 %, 20 % der vermittelten Personen haben eine geistige Behinderung ■ 5 WfbM schafften mehr als 10 (zusammen 57), 4 gar keine, 31 schafften 1 bis 6 Vermittlungen; Projektförderung als Impulsgeber: einige WfbM führen QVD in modifizierter Form im Rahmen ihres Kostensatzes weiter ■ Sehr hoher Anteil an Außenarbeitsplätzen; zu prüfen wäre, ob für die Beschäftigten auf diesen Außenarbeitsplätzen nicht das Budget für Arbeit in Frage kommt
SCUL (NW)	<p>Ziel: Entwicklung eines Handlungsleitfadens zur individuellen Berufswegeplanung hörbehinderter Jugendlicher. Ein direkter Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt steht im Vordergrund, eine Aufnahme in WfbM soll vermieden werden</p> <p>Zielgruppe: Abgänger/-innen der Schulen für Hörgeschädigte, die ihre Perspektive im allgemeinen Arbeitsmarkt sehen</p> <p>Inhalt: Auf der Grundlage der Erfahrungen aus zwei EQUAL-Teilprojekten zur Berufswegeplanung und dem landesweiten Projekt ÜBERBLICK wird eine individuelle, passgenaue Berufswegeplanung angestrebt. Dabei sollen Ressourcen der Schulen, des IFD und des Bildungszentrums der Handwerkskammer genutzt werden</p> <p>Finanzierung: Zunächst (2003 – 2005) Mittel aus EQUAL und dem Integrationsamt des Landesverbandes Westfalen-Lippe, seit 2005 aus Mitteln des IFD des LWL, einige Fälle über Job 4000</p> <p>Dauer: Individuell</p> <p>Laufzeit: 01.04.2003 – 30.06.2005 (EQUAL) seit 01.07.2005 (IFD Münster)</p> <p>Ergebnis: ca. 50 betreute Teilnehmer/-innen bis 31.12.2006. Während der Projektlaufzeit Steigerung der Integrationen von vormals 29 % auf 41 % der betreuten Teilnehmer/-innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufbau eines Netzwerkes aus Schule für Hörbehinderte, IFD für Hörbehinderte, Arbeitsagentur und Handwerkskammer ■ Hörbehinderte Jugendliche mit dem Anspruch auf Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt als Zielgruppe ■ Individuelle, passgenaue Berufswegeplanung als zentrales Unterstützungsinstrument ■ Besondere Betonung betrieblicher Praktika zur Abklärung von Arbeitsanforderungen und persönlichen Fähigkeiten ■ Das Konzept wurde erfolgreich bei körper- und mehrfachbehinderten Jugendlichen eingesetzt ■ Gute Dokumentation des Projektes, insbesondere in der Broschüre „Talentprobe ...“, wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule in den Beruf kommen“

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
Budget für Arbeit (RP)	<p>Ziel: Werkstattbeschäftigten eine Alternative zur WfbM in einem regulären Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten</p> <p>Zielgruppe: Werkstattbeschäftigte im AB oder Empfehlung des FA für den AB mit einer geistigen, seelischen, körperlichen oder Mehrfachbehinderung; Menschen mit einer Lernbehinderung sind nicht vorgesehen; sog. Integrationsausschuss (FA-Äquivalent) berät über von der WfbM benannte Kandidaten und schlägt sie für das Budget vor</p> <p>Inhalt: Möglichkeit zur Umwandlung von Leistungen der Eingliederungshilfe in Lohnsubvention für reguläre Arbeitsverhältnisse (als Minderleistungsausgleich gedacht)</p> <p>Finanzierung: Sozialhilfe (Eingliederungshilfe), Ausgleichsabgabe und Betriebe: 70 % des ortsüblichen Tarifs plus pauschal 300 € aus Ausgleichsabgabe als Entschädigung für besonderen Aufwand für den Betrieb plus Anrechnung von 2 Pflichtplätzen; 30 % trägt der Betrieb)</p> <p>Dauer: so lange wie nötig</p> <p>Laufzeit: seit März 2006</p> <p>Ergebnis: 30 Budgetnehmer/-innen bis Aug. 2007; 70 T € Einsparung beim KT (ohne Grundversicherung) bis Stichtag 9.8.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Landesprogramm zur Unterstützung der Werkstattbeschäftigten beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ■ Nachgehende Betreuung erfolgt durch WfbM für ein Jahr mit max. 1h pro Woche, danach durch berufsbegleitende Dienste ■ Die Budgetnehmer/-innen sind voll erwerbsgemindert i.S. der Rentenversicherung; Anwartschaften der Erwerbsminderungsrente bleiben erhalten ■ Wegen der vollen Erwerbsminderung werden keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abgeführt ■ Rückkehr in die WfbM bei Scheitern des Integrationsversuches ist sichergestellt, weil der Tatbestand der vollen Erwerbsminderung bestehen bleibt ■ Budgetnehmer/-in hat Arbeitnehmerstatus mit einem regulären Arbeitsvertrag ■ Budgetnehmer/-in sind RV-, KV- und PV-versichert; bei RV kann es zu Nachteilen gegenüber WfbM-Beschäftigten kommen ■ Es gibt eine Zielvereinbarung zum Übergang auf den AAM zw. verschiedenen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren, an der die Wirtschaftsverbände allerdings nicht beteiligt sind ■ Einfluss auf reguläre Überleitungen sollte (Überleitungen ohne Inanspruchnahme des Budget für Arbeit) evaluiert werden
Fbl (SL)	<p>Ziel: Stärkung der Integrationskompetenz in den WfbM und Überleitung von Werkstattbeschäftigten in reguläre Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse</p> <p>Zielvereinbarung: Vermittlung von drei behinderten Menschen pro Vollzeitkraft Fbl im Jahr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</p> <p>Zielgruppe: Werkstattbeschäftigte aus dem AB und Teilnehmer/-innen aus dem BBB, deren Leistungsfähigkeit, Persönlichkeit und Motivation eine Beschäftigung auf dem AAM erwarten lassen</p> <p>Anreize für die Werkstattbeschäftigten durch die Erhöhung des Arbeitsentgeltes um 50 € während der Phase der Betriebspraktika</p> <p>Inhalt: Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung zw. Ministerium und WfbM zur Integration von WfbM-Beschäftigten in reguläre Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse, Umsetzung der Vereinbarung durch systematische und kontinuierliche Förderungsangebote zum Übergang. Leistungserbringung erfolgt durch Fachkraft für betriebliche Integration</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung und Koordinierung: eine „Arbeitsgruppe Fbl“ – in der alle Fbl sowie das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales, der überörtliche Träger der Sozialhilfe, das Integrationsamt, die Arbeitsagenturen sowie der Integrationsfachdienst vertreten sind – begleitet und koordiniert regelmäßig die Überleitungsprozesse ■ Die Fbl stellt eine angemessene Weiterbetreuung des behinderten Menschen durch den Integrationsfachdienst nach der Vermittlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sicher ■ 3 Jahre begründungsfreie Rückkehrmöglichkeit bei Scheitern des Integrationsversuchs ■ Lohnkostenförderung 3 Jahre (vorrangig v.a. Bundesagentur für Arbeit) mit Aufstockung durch das Land (aus Mitteln der Ausgleichsabgabe) gestaffelt: 90 % – 70 % – 50 %; bei Vorliegen außergewöhnlicher Belastungen ist danach Förderung durch Integrationsamt und Arbeitsassistenz möglich

Beispiel	Eckpunkte	besondere Merkmale
zu Fbl (SL)	<p>Finanzierung: Bonus-Malus-System: 30.000 € Grundbetrag je Vollzeitkraft plus 13.000 € Zusatzbetrag je Vermittlung bis maximal 5 Vermittlungen; bei Rückkehr innerhalb der ersten drei Jahre Rückzahlung von 25 % des Vermittlungsbetrages</p> <p>Dauer: unbefristet</p> <p>Laufzeit: seit 01.01.2006</p> <p>Ergebnis: 77 Überleitungen von 416 TN im Zeitraum von Oktober 1998 – Dezember 2006, das entspricht einem Schnitt von 9,4 Überleitungen pro Jahr oder knapp 2 pro MA p.a.; Integrationszahlen liegen aktuell bei 8–11 p.a.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durch die Fachkraft für Integration (Fbl) ist das Thema der Überleitung in der WfbM präsent und durch das Bonus-Malus-System wird eine Anreiz zur Überleitung geschaffen

4 Einzeldarstellungen

Den folgenden Darstellungen der einzelnen Beispiele guter Praxis liegt eine einheitliche Gliederung zugrunde: Zunächst werden Zielsetzungen und Zielgruppen dargestellt, dann die Konzeption und schließlich die erzielten Ergebnisse und gesammelten Erfahrungen. Abschließend erfolgen einschätzende Kommentierungen unsererseits. Darüber hinaus sind für an weiteren Details interessierte Leser/-innen Organisationsdaten und Ansprechpartner/-innen angegeben.

4.1 Baden-Württemberg

„Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV)

KoBV war ein vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) im Rahmen der Jugendoffensive des Sozialministeriums getragenes Projekt zur beruflichen Qualifizierung von geistig und lernbehinderten Jugendlichen. Es hatte eine Laufzeit von September 2005 bis März 2008 und wurde mit ca. einer Million Euro finanziert, aus Mitteln des Integrationsamtes, der Arbeitsagenturen und des Europäischen Sozialfonds. Die beiden Projektstandorte waren Lörrach und Karlsruhe/ Bruchsal.

Der historische Hintergrund ist eine für Baden-Württemberg spezifische lange Tradition an einzelnen Sonderschulen zur Förderung des Übergangs ihrer Abgänger/-innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.¹ Ausgangspunkt für das Modellprojekt waren die seit der Einführung der *Schnittstellenkonzeption* „Berufswegekonferenz“ in Baden seit dem Jahr 2000 gemachten positiven Erfahrungen, aber auch die identifizierten Probleme. Mit der Berufswegekonferenz „wird die berufliche Bildung, Vorbereitung, Erprobung und Platzierung im Einzelfall gemeinsam geplant, umgesetzt und ausgewertet“ (KVJS 2005a, S. 9; 2005b, S. 5). Es handelt sich um eine Vernetzung aller beteiligten Institutionen auf lokaler Ebene. Die Berufswegekonferenz soll unter Federführung der Schule mit dem Einstieg in die Werkstufe (meist im 10. Schulbesuchsjahr) einsetzen. Der Kooperationsprozess soll auf Einladung der Schule mit einer gemeinsamen Informationsveranstaltung beginnen, an der neben dieser selbst die Berufsberatung der Arbeitsagentur, der IFD, die WfbM und ggf. weitere Bildungs- oder Reha-Einrichtungen beteiligt sind. Ziel der Berufswegekonferenz ist ein frühzeitiger und verbindlicher Planungs- und Umsetzungsprozess für die einzelne Schülerin bzw. den einzelnen Schüler. Der Prozess ist ergebnisoffen: Mit den Schüler/-innen und Eltern wird daran gearbeitet, dass das Ziel der beruflichen Teilhabe in jedem Fall erreicht wird, gleich ob es in der WfbM, in einem Integrationsprojekt oder am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert wird (KVJS 2005a, S. 9; 2005b, S. 5).

Die Berufswegekonferenz endet nicht mit der Schulpflicht. Am Ende der schulischen und beruflichen Bildung und Vorbereitung ist auch der Eingliederungshilfeträger in die Berufswegekonferenz einzubinden. Steht die Aufnahme in eine WfbM an, so arbeitet die Berufswegekonferenz in diesem Sinne dem Fachausschuss zu. Die Beteiligung des IFD im Fachausschuss ist obligatorisch, wenn er bereits während der Werkstufe betriebliche Praktika begleitet hat, bzw. wenn ein Übergang aus der WfbM angestrebt wird (KVJS 2005a, S. 10; 2005b, S. 6). Eine nach einheitlichen Kriterien durchgeführte „Kompetenzanalyse“ (Verfahren zur Erfassung

¹ Zuerst dokumentiert in der empirischen Untersuchung von Trost & Schüller „zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim“ (1992).

der Fähigkeiten) sowie zeitlich begrenzte „Teilhabetteams“ (unter Beteiligung des IFD) sollen die Durchführung und Realisierung der Berufswegeplanung unterstützen (KVJS 2005a, S. 10; 2005b, S. 7).

Besonders in Baden wurde die Zusammenarbeit zwischen Schulen und IFD vergleichsweise erfolgreich systematisiert. Insgesamt erschienen die Ergebnisse aber nicht ausreichend und deutlich unter dem Erreichbaren (LWV 2004, S. 1). Zwar beschreibt das Integrationsamt eine Zunahme der Vermittlungen von Menschen mit geistiger Behinderung durch IFD seit 2003/2004, stellt aber auch fest, dass sich diese Vermittlungen sehr ungleich im Land verteilen; d.h. der Ansatz war noch nicht flächendeckend wirksam. Dort, wo bereits heute gute Vermittlungserfolge zu verzeichnen sind, ist dies in der Regel das Ergebnis einer engen und verbindlichen Zusammenarbeit aller Beteiligten. Dort, wo diese Absprachen nicht oder nur zum Teil greifen, sind in der Regel auch die Erfolge geringer (KVJS 2005a, S. 3). Der KVJS geht davon aus, dass ein verbindliches und reibungsloses Zusammenwirken aller am Integrationsprozess Beteiligten wesentlich für den Erfolg ist.

Zielsetzungen

Die Zielgruppe des Projektes KoBV waren zum einen Schüler/-innen und Absolventen/-innen der Werkstufe der Schule für geistig behinderte Menschen und zum anderen Absolventen/-innen aus Förderschulen. Für letztere galt die Einschränkung, dass sie sich diagnostisch im Grenzbereich zwischen Lern- und geistiger Behinderung befinden und dass sie aufgrund dessen für das Erreichen allgemeiner schulischer und beruflicher Bildungsziele eine besondere Förderung benötigen.² Für beide Gruppen galten die folgenden drei Teilnahmevoraussetzungen: hohe Eigenmotivation, räumliche Mobilität sowie ausreichende psychische und körperliche Belastbarkeit.

Die folgenden zwei Ziele wurden für den genannten Personenkreis formuliert: Entwicklung, Erprobung und Festigung von arbeitsrelevanten Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Damit soll die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Zahl der Übergänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt sollte deutlich gesteigert werden. Neben Erhöhung der Wirksamkeit der beruflichen Bildung und Vorbereitung für die Zielgruppe sollte mit dem Modellprojekt für alle Beteiligten mehr Rechts- und Verfahrenssicherheit herbeigeführt werden. Als weitere Ziele wurden genannt: „die Kommunikation- und Kooperationsfähigkeit zwischen den beteiligten Systemen nachhaltig zu verbessern und ein Höchstmaß an verbindlicher Vernetzung sicherzustellen“ sowie „ein einheitliches Dokumentationsinventar zur Beschreibung von schulischen, sozialen und beruflichen Kompetenzen nach dem Beispiel des Karlsruher Profilverfahrens einzuführen“ (LWV 2004, S. 2).

Konzeption

Ausgangspunkt des Modells KoBV waren neben den Erfolgen der Berufswegekonferenzen auch deren Schwierigkeiten: die rechtliche Zuordnung, die serielle Zuständigkeit und eine unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung. Schulen, WfbM und IFD waren seit Einführung dieser Konferenzen in zunehmendem Maße bereit, für die Zielgruppe betriebliche Qualifikationen zu organisieren, jedoch ging der Aufwand über die Möglichkeiten der Protagonisten oft hinaus. „Dort, wo bereits bisher immer wieder Eingliederungserfolge zu verzeichnen

2 „Etwa 30 % der Entlassschüler der Förderschulen können sich trotz Fördermaßnahmen nicht beruflich qualifizieren und werden nach den ‚Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und dem Schwerbehindertengesetz‘ den schwerbehinderten Menschen zugeordnet.“ (LWV 2004, S. 2)

sind, geht dies ganz überwiegend zu Lasten besonders engagierter Lehrer/-innen, Gruppenleiter/-innen und IFD-Berater/-innen.“ (LWV 2004, Anlage 2, S. 1). Neben einer Aufstockung der personellen Ressourcen bestand der konzeptionelle Ansatz von KoBV darin, bisher getrennt und nacheinander ablaufende Elemente der schulischen und beruflichen Bildung und Vorbereitung zu einem Paket mit allen erforderlichen Leistungen zu bündeln und nebeneinander zu erbringen. Das Projekt vernetzt die Angebote von Arbeitsagentur, IFD, Sonderschule und WfbM „in einer Hand“. KoBV lässt sich kennzeichnen als eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im Auftrag der Agentur für Arbeit, die ggf. bereits während der Schulzeit durchgeführt wird. Als Bildungsträger fungiert dabei eine WfbM, ohne dass die Teilnehmer/-innen in diese aufgenommen werden. Sie sind an drei Wochentagen im Praktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes und erhalten – analog dem Dualen Bildungssystem – an zwei Wochentagen Berufsschulunterricht an einer Gewerbeschule. Die Maßnahme dauert im Regelfall 18 Monate. Für geistig behinderte junge Menschen kann die Aufnahme in Modellprojekte zu jedem Zeitpunkt der Werkstufe erfolgen, und im Falle einer Überforderung ist eine Rückkehr in diese bis zur Ausschöpfung der vollen Förderdauer rechtlich gesichert. Die Teilnehmer/-innen von KoBV haben während dieser Zeit den Status von auszubildenden „Rehabilitanden“ und unterliegen der Berufsschulpflicht. Sie sind sozialversichert und erhalten ein Ausbildungsgeld in Höhe von knapp 200 € von der Arbeitsagentur (KVJS 2005a, S. 6). Die Teilnehmer/-innen absolvieren mehrere Praktika von jeweils maximal drei Monaten Dauer. Dabei wird zwischen Orientierungs- und Vermittlungspraktika unterschieden.

Das *Auswahlverfahren* wird als aufwändig charakterisiert und erfordert eine straffe zeitliche Planung; es umfasst folgende drei Schritte: Zunächst erfolgt die Erstauswahl der Teilnehmer/-innen; dazu wurde ein Beurteilungsbogen zur Kompetenzanalyse entwickelt (Kulturtechniken, persönliche Merkmale, praktische Fähigkeiten); die Kompetenzanalyse wird durch die Schule erstellt. Anschließend findet ein betriebliches Vorpraktikum statt, das durch das KoBV-Team anhand eines „Beobachtungsbogens Schule/ Betrieb“ ausgewertet wird. Drittens erfolgt eine psychologische Begutachtung und Teilnahmegenehmigung durch die Arbeitsagentur

Die Durchführung von KoBV erfolgt durch regionale Projektteams, die sich 14-tägig treffen. Zu einem solchen Team gehören: ein von der regional zuständigen WfbM abgestellter Job Coach (die/ der über die BvB-Maßnahme der Arbeitsagentur finanziert wird), ein(e) IFD-Mitarbeiter/-in (Stellenanteil 50 %, wurde bis 31.12.2007 über ESF finanziert) sowie zwei Lehrkräfte einer Förderschule. Letzteren obliegt die Durchführung des Berufsschulunterrichts. Für diesen wurde eigens ein Curriculum aus mehreren Modulen entwickelt. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt nicht auf berufsfachlichen, sondern auf lebenspraktischen und sozialen Themen. Erfahrungen im Betrieb sollen aber regelmäßig im Unterricht aufgegriffen werden. Dieser findet nicht nur im Klassenzimmer, sondern nach Möglichkeit auch außerhalb statt (Einbeziehung von Experten und Realsituationen). Die Aufgaben des Job Coaches bestehen in psychosozialer Betreuung, Elternarbeit, der Suche von Praktikumsplätzen, Praktikumsbetreuung sowie Verwaltung. Als Aufgabe des IFD sind zu nennen: Beteiligung an der Berufswegekonzferenz, Suche von Praktikumsplätzen, Praktikumsbetreuung, Arbeitgeberberatung sowie die Sicherung von Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnissen nach erfolgreicher Vermittlung (Nachbetreuung).

Zentraler Bestandteil der Konzeption von KoBV ist schließlich dessen *Einbettung in einen landesweiten Gesamtprozess*. Oberhalb der Vernetzung der Akteure und Organisationen auf *lokaler* Ebene in den Berufswegekonzferenzen ist die Vernetzung auf *regionaler* Ebene in Netzwerk-konzferenzen angesiedelt. In diesen sollen wesentliche lokale/ regionale Akteure des Arbeitsmarktes in einem Arbeitsagentur-Bezirk vertreten sein. Sie finden in der Regel einmal

jährlich auf Einladung des Integrationsamtes statt. Ziel ist es, in gemeinsamer Verantwortung verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen zu treffen, sie einzuführen und deren Wirksamkeit zu überwachen, damit die erforderlichen Leistungen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung nach Möglichkeit unter Nutzung des allgemeinen Arbeitsmarktes wirksam werden (KVJS 2005a, S. 9). Zu den Aufgaben der Netzwerkkonferenzen gehört auch die Initiierung der Berufswegekonferenzen.

Schließlich gibt es eine im *Teilhabeausschuss* institutionalisierte überregionale Vernetzung auf *Landesebene* in Baden-Württemberg. Ziel und Aufgabe dieses Ausschusses ist die Bündelung fachlicher (regionaler) Entwicklungen sowie die (Weiter-) Entwicklung und Vereinheitlichung von Standards, Strukturen und Regelungen (KVJS 2005a, S. 10). Er lässt sich damit (auch) als Gremium zur Flankierung der konkreten Modelle und der Umsetzung von Initiativen verstehen. Im *Teilhabeausschuss*, dessen Geschäftsführung beim KVJS liegt, sind vertreten:

- Ministerium für Jugend, Kultus und Sport
- Ministerium für Arbeit und Soziales
- KVJS - Integrationsamt, Referate 34 und 35
- Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
- Landkreistag und Städtetag Baden-Württemberg
- Liga der freien Wohlfahrtspflege
- Je zwei Vertreter/-innen der Arbeitsausschüsse, die ihm inhaltlich zuarbeiten
- Künftig werden auch Verbände von Menschen mit Behinderungen beteiligt (Deusch 2007, S. 13).

KoBV ist mit einer Reihe weiterer Modellprojekte abgestimmt, die hier nicht dargestellt werden konnten. Das hohe Maß der Abstimmung und Vernetzung der am Integrationsprozess beteiligten Institutionen zeigt, dass in Baden-Württemberg die diesbezüglichen grundsätzlichen Strategien zentral auf Landesebene entwickelt und dann „nach unten“ implementiert werden. Besonders fällt die starke aktive Rolle des Integrationsamtes auf und dessen expliziter Auftrag an die IFD, sich um die Sonderschüler/-innen zu kümmern. Dies ist positiv festzuhalten, insofern diese Zielgruppe von den IFD bundesweit kaum noch „bedient“ wird. Laut dem „Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“ vom Juli 2007 waren in den Jahren 2005 und 2006 nur rund 2 % der von den IFD betreuten Klienten Schüler/-innen (Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 20). Nimmt man hinzu, dass im Jahr 2006 90 % dieser Schüler/-innen von den IFD in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen betreut wurden, dann wird klar, dass dies in den übrigen Bundesländern fast gar nicht erfolgt. Werkstattbeschäftigte waren bundesweit in noch geringerer Zahl vertreten, beide Zielgruppen zusammen machten weniger als 4 % der IFD-Klientel aus (ebd., S. 21). In Baden-Württemberg ist dieser Anteil als Folge einer konsequenten Beauftragung der IFD durch das Integrationsamt hingegen auf ein knappes Viertel gestiegen: „In 2003 wurden 122, in 2004 138, 2005 159 und 2006 bereits 251 geistig behinderte Menschen von Integrationsfachdiensten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Diese machten somit in 2006 24 % aller Vermittlungen der Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg aus.“ (ebd.)

Ergebnisse und Erfahrungen

Am Standort Karlsruhe/ Bruchsal gab es laut einer Übersicht vom Februar 2007 17 Teilnehmer/-innen. Am Standort Lörrach gab es 16 Teilnehmer/-innen in zwei Wellen (laut Steckbrief, Stichtag 31.12.2006). Im Hinblick auf die zentrale Frage des Übergangs auf den allgemeinen

Arbeitsmarkt war es laut dem KoBV-Jahresbericht 2006 des IFD Lörrach „(...) möglich, von den ersten 10 Teilnehmern 5 in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Für einen weiteren Teilnehmer hat sich die WfbM als der geeignete Ort zum Arbeiten erwiesen. Für die restlichen 4 Teilnehmer aus der ersten Runde wird KoBV am 04.03.07 enden. Drei von ihnen können noch auf eine Übernahme in eine Arbeitsverhältnis hoffen. Dem 4. Teilnehmer wird entsprechend seinem Fähigkeitsprofil die WfbM empfohlen.“ (Deiniger 2007, S. 3f.) Am Standort Karlsruhe/Bruchsal war die Zahl der Vermittlungen deutlich geringer; laut einer Teilnehmer-Aufstellung vom Februar 2007 waren von 17 von ihnen 4 in ein Arbeitsverhältnis vermittelt oder es stand eine Vermittlung in Aussicht, in einem weiteren Fall hatte ein bereits vermittelter Teilnehmer nach drei Monaten wieder gekündigt.

In Einzelfällen wurde auch die WfbM zwischenzeitlich als Praktikumsort genutzt, wenn ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen zu großer Probleme nicht möglich war. Dies hat sich laut Jahresbericht als positiv erwiesen (Deiniger 2007, S. 3).

Als Problembereich zeichnet sich die Rekrutierung geeigneter Teilnehmer/-innen ab. Im Einzugsbereich des Standorts Lörrach gibt es fünf Förderschulen und zwei Schulen für Geistigbehinderte. Im Jahresbericht 2006 wurde darauf hingewiesen, dass es schwierig war, geeignete Teilnehmer/-innen aus diesem begrenzten Kreis von Schulen zu finden. In Absprache mit der Arbeitsagentur wurde daher auch Personen aus BVJ sowie aus dem BBB der WfbM zugelassen. Am Standort Lörrach sieht man Diskussionsbedarf hinsichtlich der Flexibilität der Aufnahme, auch hinsichtlich der Durchlässigkeit der Orientierungsklasse (Wechsel innerhalb des Schuljahres in Projekt).

Laut Jahresbericht 2006 Lörrach hat sich herausgestellt, dass viele Teilnehmer/-innen „ein enormes Potenzial an psychosozialen Schwierigkeiten“ mitbrachten; stärker als nach dem Konzept vorgesehen war, daher der (zeitliche) Aufwand zur Bearbeitung dieser Probleme. Dies ist einer der Gründe dafür, warum die Dauer von maximal 18 Monaten am Standort Lörrach als sehr knapp beurteilt wird; hier wird Diskussionsbedarf gesehen. Ein weiterer Grund sind Veränderungen in den Förderschulen. Es hat sich gezeigt, dass Förderschüler/-innen beim Übergang aus der 9. Klasse, sie sind dann 15-16 Jahre alt, oft noch sehr kindlich und noch nicht „berufsfähig“ seien. Die Förderschulen haben daher eine „Orientierungsklasse“ eingerichtet, in der u.a. gezielt auf die KoBV-Teilnahme vorbereitet werden kann.

Laut einer Gemeinsamen EntschlieÙung des Kultusministeriums, der Regionaldirektion der BA und des KVJS soll KoBV ab 2008 schrittweise in der Fläche umgesetzt und gleichzeitig mit einem anderen Modellprojekt (BVE) verzahnt werden (Deusch 2007, S. 17).

Einschätzung

„Der Sinn von KoBV besteht darin, bereits vorhandene Institutionen anders miteinander zu verzahnen und eine enge Kooperation zu bewirken. Es sind keine zusätzlichen Einrichtungen nötig. Insofern ist dieses Projekt leicht auf andere Regionen zu übertragen.“ In diesem Zitat aus dem Steckbrief klingt alles ganz einfach, aber die Bedingungen der Übertragbarkeit bleiben implizit. Sie bestehen zum einen darin, dass sich auch in anderen Bundesländern die am Integrationsprozess beteiligten Akteure und Institutionen zu einer Verbesserung der interorganisatorischen Kooperation bereit finden. Wie aus der Interorganisationsforschung³ seit den 1960er Jahren bekannt ist, wäre es unrealistisch, den guten Willen dazu einfach als gegeben vor-

³ Hierzu kann auf die zusammenfassende Darstellung bei Runde 1982 und dort vorgenommene Anwendung auf das Gegliederte System der beruflichen Rehabilitation in der BRD verwiesen werden.

auszusetzen. Typischerweise macht jede Organisation zur Voraussetzung einer Kooperation mit einer oder mehreren anderen, dass ihre jeweilige „Domäne“ nicht angetastet wird, d.h. der jeweils beanspruchte Kompetenzbereich. Zum anderen müssen die maßgeblichen Sozialpolitiker dieser Bundesländer bereit sein, diesen Vernetzungsprozess zu initiieren, steuern und kontinuierlich zu überprüfen, ob „die Richtung noch stimmt“. Angesichts der Vielzahl der beteiligten Organisationen in Baden-Württemberg, die in dieser Darstellung gar nicht alle genannt werden konnten, bekommt man nur eine Ahnung davon, welche umfangreichen Aktivitäten zur Flankierung des Ansatzes erfolgten. Der hier beschriebene erfolgreiche Prozess in Baden-Württemberg konnte nur gelingen, weil Sozialpolitiker/-innen auf Landesebene das oben (S. 14) erwähnte besondere Engagement einiger im Integrationsprozess besonders erfolgreicher Lehrer/-innen, Gruppenleiter/-innen und IFD-Berater/-innen aufgegriffen haben und die zur Verbreiterung dieses Prozesses notwendige Vernetzung einleiteten.

Literatur

DEINIGER, Regine, 2007, KoBV-Jahresbericht 2006, Lörrach (IFD Lörrach, 12.01.2007), 7 Seiten

DEUSCH, Berthold, 2007, Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Regionalkonferenzen zur Umsetzung. Oktober/ November 2007 (KVJS Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg, 21 Seiten; November 2007)

KVJS - Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, 2005a, Kampagne „IFD Plus 1000“, Karlsruhe/ Stuttgart (KVJS Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg), 11 Seiten (+ Anlagen; 22.11.2005)

2005b Netzwerk- und Berufswegekonferenz. Schnittstellenkonzeption zur Kooperation mit den Integrationsfachdiensten bei der beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung behinderter Menschen aus Schulen und Werkstätten zur Teilhabe am Arbeitsleben (22.11.2005)

LWV - Landeswohlfahrtsverbände in Baden und Württemberg-Hohenzollern, 2004, Pilotprojekte zur Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen aus Schulen und Werkstätten am allgemeinen Arbeitsmarkt, (06.09.2004)

Verweise

<http://www.kvjs.de/425.0.html>: Projektseite zu KoBV

Ansprechpartner

Berthold Deusch

Telefon 0721 8107-911

Fax 0721 8107-903

4.2 Bayern

„Arbeit plus“ – Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Ausgangspunkt von „Arbeit plus“ ist das Projekt „QUBI: Qualifizierung – Unterstützung – Begleitung – Integration“, das seit 2001, mit Vorläuferprojekten seit 1993, bayernweit in den WfbM erfolgreich durchgeführt wurde. Ziel von QUBI war die Qualifizierung der Teilnehmer/-innen aus den Werkstätten, um ihnen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Boxdorfer Werkstatt, die WfbM Neuendettelsau und die Regnitz-Werkstätten arbeiteten in einem Kooperationsverbund erfolgreich zusammen und konnten in den letzten zehn Jahren 25 Menschen mit Behinderungen aus den drei WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln. Mit „Arbeit plus“ soll die erfolgreiche Zusammenarbeit nach Beendigung von QUBI im Jahr 2007 weitergeführt werden. Das Projekt hat eine Laufzeit von viereinhalb Jahren, unterteilt in eine erste Phase vom 01.07.2007 bis 31.12.2009 und eine zweite Phase vom 01.01.2010 bis 31.12.2011.

Zielsetzung

Ziel der Maßnahme ist die dauerhafte Integration von Menschen mit Behinderung aus WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Mittels Qualifizierung und Begleitung beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden im Maßnahmezeitraum acht Vermittlungen angestrebt.

Zielgruppe von „Arbeit plus“ sind Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich der WfbM tätig sind und erkennen lassen, bei entsprechender Vorqualifizierung, Begleitung und Gestaltung der Arbeitsumgebung erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu können. Die Teilnahme setzt ein Bewerbungsverfahren voraus. Die Zielgruppe ist überwiegend schwerstmehrfachbehindert, was die Akquisition geeigneter Praktikums- und Arbeitsstellen erschwert.

Konzeption

Der konzeptionelle Ansatz des Projektes „erst qualifizieren, dann platzieren“ wird als bewährt eingestuft und wurde weiterentwickelt zu „erst qualifizieren, dann platzieren, dann weiterqualifizieren“.

QUBI hat gezeigt, dass die Möglichkeiten der WfbM, die zeit- und personalintensiven Überleitungsmaßnahmen aus regulären Entgelten zu finanzieren, nicht ausreichen. Daher soll es die Hauptaufgabe des über „Arbeit plus“ finanzierten Personals sein, werkstattübergreifende, ergänzende und individuell gestaltete Qualifizierungen der Beschäftigten zu organisieren und eine umfassende fachliche, arbeitspädagogische und psychosoziale Unterstützung und Begleitung beim Übergang anzubieten. Die beteiligten WfbM verpflichten sich, je einen internen Qualifizierungsbeauftragten zur Durchführung von „Arbeit plus“ und zur Unterstützung der Maßnahmeleitung zu benennen.

Als Qualifizierungsverbund schließen die Beteiligten einen Kooperationsvertrag zur Regelung der Zusammenarbeit. Eine Maßnahmeleitung wird mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt. Die Qualifizierung ist modular aufgebaut und beinhaltet beispielsweise Bewerbungstraining, Mobilitätstraining, Training sozialer Kompetenzen, Krisenmanagement im Arbeitsleben, WfbM-interne, WfbM-übergreifende und vor allem externe Praktika. Über den Projektverlauf berichten die WfbM jährlich im Fachausschuss der Boxdorfer Werkstatt, über einzelne Teilnehmer/-innen in den beteiligten WfbM und dokumentieren in geeigneter Form. Nach einer

Vermittlung wird eine nachgehende Betreuung angeboten. Die Boxdorfer Werkstatt ist Kooperationspartner des Integrationsfachdienstes Nürnberg und kann auf ein regionales und überregionales unterstützendes Netzwerk zurückgreifen.

Die Kosten für die Maßnahmeleistungen trägt der Bezirk Mittelfranken als überörtlicher Träger der Sozialhilfe. Kalkulationsgrundlage sind die Verwendungsnachweise der vergangenen Jahre für das Projekt QUBI. Abgedeckt werden insbesondere Personalkosten, Sachkosten, Fahrtkosten sowie die Kosten der internen und externen Qualifizierung. In Abhängigkeit vom Erreichen der vereinbarten Vermittlungszahlen erfolgt eine jährliche Bonuszahlung zusätzlich zum vereinbarten Sockelbetrag. Werden die vereinbarten Vermittlungen nicht erreicht, kommt ein Malus zum Tragen, der vom Sockelbetrag abgezogen wird. Kriterium für die Nachhaltigkeit einer Vermittlung ist das Bestehen der Probezeit von sechs Monaten.

Eine Änderung der Förderpolitik der Agentur für Arbeit im Bereich der Eingliederungszuschüsse, die sich in den letzten Jahren drastisch verschlechtert hat, könnte die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Vermittlungen aus der WfbM unterstützen. Zum jetzigen Zeitpunkt muss von Eingliederungszuschüssen von 50 % für sechs Monate ausgegangen werden, im Vergleich zur früheren dreijährigen degressiven Förderung mit 70 %, 60 % und 50 % der Arbeitgeberbruttolohnkosten.

Ergebnisse und Erfahrungen des Vorläuferprojekts QUBI

Die Grundlagen für „Arbeit plus“ wurden im ESF-finanzierten Vorläuferprojekt QUBI erarbeitet und erfolgreich erprobt. Im Abschlussbericht im Mai 2007 schrieben die Projektträger, dass dieser Anregungen für die praktische Umsetzung geben soll. Insofern sei er als Handreichung für Praktiker in den WfbM gedacht. Zudem soll er als Grundlage dienen, den Aufgabenbereich Qualifizierung und Vermittlung innerhalb der WfbM auf- und auszubauen. Auch sollen die zuständigen Leistungsträger motiviert werden, zukünftig bayernweit die dafür notwendigen Mittel bereit zu stellen, um die inzwischen vorhandenen und bewährten Strukturen zu erhalten. Mit „Arbeit plus“ wurde ein solcher Schritt getan. Während unserer Standortanalysen im Rahmen der WfbM-Studie haben wir von mehreren WfbM die Bereitschaft gehört, QUBI mit oder ohne zusätzliche Förderung als Regelangebot aufrecht zu erhalten.

Den rechtlichen Rahmen bildete die Werkstättenverordnung in § 5 Absatz 4, in dem als geeignete Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt neben der zeitweisen Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten genannt wird. Diese ermöglichten die Entwicklung individueller Förderpläne, von Trainingsmaßnahmen und Betriebspraktika.

In 38 WfbM, die sich in 14 regionalen Kooperationen organisiert hatten, wurden insgesamt 104 Teilnehmerplätze eingerichtet. Die regionalen Projektleitungen waren in einer WfbM angestellt und übernahmen die Leitung über die Auswahl, Qualifizierung, Akquise und Vermittlung der Teilnehmer/-innen. Jede regionale Projektleitung betreute dabei maximal 12 Teilnehmer/-innen.

In den Projektjahren 2004 bis 2006 nahmen bei 104 Teilnehmerplätzen pro Jahr insgesamt 353 Personen am Projekt teil. Sie waren mehrheitlich dem Arbeitsbereich (55 %) und dem Berufsbildungsbereich (34 %) zugeordnet. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen lag bei 30 Jahren und variierte zwischen 18 und 59 Jahren.

Nach mehrjährigem Aufbau einer verstärkten Qualifizierungsarbeit war ab 2004 das vorrangige Ziel die Steigerung der Vermittlungszahlen bei gleichzeitiger Reduzierung der Qualifizierungszeit. Die Teilnehmer/-innen wurden 12 Monate, nach Verlängerung maximal 18 Monate

qualifiziert. Die erklärten Ziele von QUBI waren neben der Einführung von WfbM-internen Qualifizierungsverfahren die dauerhafte Vermittlung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, Aufbau einer einheitlichen Dokumentation und die Erarbeitung von Kriterien zur Auswahl geeigneter Werkstattbeschäftigter. Auch die Erprobung verschiedener Diagnoseverfahren ließ letztendlich keine zuverlässige Aussage darüber zu, dass ab einer bestimmten Ausprägung von Fähigkeiten und Arbeitstugenden auch tatsächlich am Ende der Qualifizierungszeit eine Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorlag.

Die Qualifizierungsmaßnahmen umfassten fachpraktische und fachtheoretische Schulungen, Angebote zur Förderung der sozialen Kompetenzen und die Durchführung von internen und externen Praktika mit intensiver Begleitung.

Vor Vermittlung einer Teilnehmerin/ eines Teilnehmers in ein Praktikum wurden ihre/ seine Fähigkeiten, Kenntnisse und die Motivation zur Teilnahme ermittelt. Zu Beginn des Qualifizierungsprozesses wurden den Teilnehmer/-innen häufig interne Orientierungspraktika in anderen Arbeitsgruppen oder in einer kooperieren Werkstatt ermöglicht. Dies insbesondere, um Belastbarkeit und Interessen sowie die Eignung für ein Arbeitsgebiet zu erproben. Im Projekt absolvierte jede/r Teilnehmer/-in (353 Personen) im Durchschnitt 1,87 Praktika mit einer Dauer von 9,97 Wochen im Verlauf ihrer/ seiner 12-monatigen Qualifizierungszeit. Allerdings haben einzelne Personen in mehreren Praktika bis zu vier Monaten und länger verbracht. Ab 2004 wurden unter Einsatz eines Selbsteinschätzungsbogens verstärkt die sozialen Kompetenzen der Teilnehmer/-innen geschult. Ab 2006 wurde ein Profil der Fähigkeiten der Werkstattbeschäftigten erhoben und mit einem Anforderungsprofil des konkreten Arbeitsplatzes verglichen.

Von 2001 bis 2003 wurden 54 Personen, in der Projektphase 2004 bis 2006 58 Personen in reguläre Arbeitsverhältnisse vermittelt. Diese absolvierten im Durchschnitt 2,24 Praktika mit einer Dauer von 16,6 Wochen. Sie liegen damit deutlich über der durchschnittlichen Anzahl der Teilnehmer/-innen, die nicht vermittelt werden konnten. In zwei Fällen konnten „Parallelarbeitsverhältnisse“ vermittelt werden: d.h. Teilzeitarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Teilzeitarbeit in der WfbM. Von den 353 Kandidat/-innen haben 61 die Maßnahme vorzeitig beendet. Dies geschah meist zu dem Zeitpunkt, wenn die Entscheidung für eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu treffen war. Obwohl die Schaffung von Außenarbeitsplätzen nicht Gegenstand von QUBI war, wurden von 2004 bis 2006 16 Außenarbeitsplätze geschaffen.

Ab 2005 wurden erstmals alle Vermittlungen seit 2001 auf ihr Fortbestehen hin überprüft. Mit Stand Juni 2006 zeigte sich, dass die Nachhaltigkeitsquote ähnlich hoch lag wie sie von Doose in seiner Verbleibsstudie (2006) für mehrere Regionen festgestellt wurde. Sie betrug in den Jahren 2001 bis 2005, bezogen auf 93 vermittelte Teilnehmer/-innen, von denen noch 75 in Arbeit waren, was einer Quote von 79,7% entspricht.

Die regionale Projektleitung steuerte die Maßnahmen zur Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Werkstatt. Die internen Qualifizierungsbeauftragten hatten die Aufgabe, die Umsetzung der Maßnahme in den Werkstätten zu organisieren.

Zusammenfassend kann – laut Ergebnisbericht zu QUBI – festgestellt werden, (1) dass eine nachhaltige Vermittlung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich gelingen kann und (2) von einer zusätzlichen Fachkraft innerhalb der WfbM organisiert, begleitet und gesteuert werden muss, dass (3) jede/r interessierte Werkstattbeschäftigte die Chance haben soll, qualifiziert zu werden, (4) das soziale Umfeld des/ der Beschäftigten von Anfang an in die Beratung einbezogen werden muss, (5) für einen Vermittlungserfolg eine gezielte

und individuelle Qualifizierung notwendig ist, (6) das Training sozialer Kompetenzen ein wichtiger Qualifizierungsbaustein ist, (7) begleitete Praktika eine wichtige Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind, (8) die Verweildauer in der Qualifizierungsmaßnahme individuell festzulegen ist, (9) das primäre Ziel die Nachhaltigkeit der Vermittlung sein muss, (10) die kontinuierliche Begleitung und Beratung (Jobcoaching) aller Beteiligten ein wichtiger Baustein für den erfolgreichen Verlauf von Praktika ist, (11) die passgenaue Akquise eines Arbeitsplatzes eine der bedeutsamsten Voraussetzungen für eine dauerhafte Vermittlung ist, (12) die Nachbetreuung eine Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Vermittlung ist, (13) die Qualifizierung auch auf nicht vermittelte Werkstattangehörige positive Auswirkungen hat, (14) das Nichtzustandekommen von Vermittlungen häufig nicht in der Person der Teilnehmerin/ des Teilnehmers begründet liegt, (15) die Vermittlung auf einen Außenarbeitsplatz ein wichtiger Schritt zur Integration ist, (16) die Festlegung von Strukturen und Verfahrensweisen für Qualifizierung und Vermittlung innerhalb der WfbM eine Voraussetzung für das Gelingen einer Vermittlung ist und (17) die Rahmenbedingungen so zu gestalten sind, dass es grundsätzlich allen WfbM möglich ist, das Leistungsangebot Qualifizierung und Vermittlung zu implementieren, (18) eine Rückkehrgarantie in die Werkstatt besteht, wenn ein Arbeitsverhältnis behinderungsbedingt scheitert, (19) die Leistungen der Agenturen für Arbeit ausgebaut werden und die Obergrenzen der Eingliederungszuschüsse ausgeschöpft werden, (20) die Investitionszuschüsse für eine passgenaue Arbeitsplatzausstattung maximal ausgeschöpft werden und (21) der Minderleistungsausgleich langfristig abgesichert ist.

Einschätzung

An diesem Qualifizierungsverbund dreier WfbM fallen klare Absprachen, Kooperationsstrukturen und ein geregelter Informationsaustausch positiv auf. Zu letzterem gehört auch der jährliche Bericht über den Projektverlauf im Fachausschuss. Außerdem kümmert er sich mit Schwerst-Mehrfachbehinderten um eine schwierige Klientel. Während der Kostenträger offenbar von Notwendigkeit und Nutzen der Maßnahme überzeugt ist, hält sich die Agentur für Arbeit mit Lohnkostenzuschüssen von nur 50 % für ein halbes Jahr merklich zurück. Warum sie angesichts des Personenkreises keinen höheren Beitrag leistet, ist verwunderlich. Dieses Beispiel guter Praxis ist auf andere WfbM übertragbar, wenn es diesen gelingt, einen oder mehrere Kostenträger vom Nutzen eines solchen Projekts zu überzeugen.

In konzeptioneller Hinsicht ist die Kombination von WfbM-interner und externer Praktika und Qualifizierungen positiv hervorzuheben. Allerdings sollte aus unserer Sicht die Maxime von „erst qualifizieren, dann platzieren, dann weiterqualifizieren“ nicht zu strikt eingehalten werden. Ein positiver und verallgemeinerbarer Ansatz, um starre Entweder-Oder-Strukturen aufzubrechen, ist die Kombination von Teilzeitarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Teilzeitarbeit in der WfbM in „Parallelarbeitsverhältnissen“. Dazu muss allerdings das Einverständnis des Kostenträgers eingeholt werden.

Literatur

EMISCH, Jürgen & Thomas WEDEL, 2007, „Arbeit plus“. *Projektsteckbrief*. BZB gGmbH, Boxdorfer Werkstatt, Nürnberg

Boxdorfer Werkstatt – BZB gGmbH, WfbM Neuendettelsau, Regnitz-Werkstätten gGmbH, 2006, Maßnahmekonzeption „arbeit plus“. Der Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Nürnberg

Deutscher Caritasverband, Landesverband Bayern e.V., Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V., Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung, Landesverband Bayern e.V., 2007, Projekt QUBI. Der Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Abschlussbericht

Projektträger

BZB gGmbH, Boxdorfer Werkstatt, Am Spund 4, 90427 Nürnberg

Ansprechpartner

Jürgen Emisch, Thomas Wedel
BZB gGmbH, Boxdorfer Werkstatt
Am Spund 4
90427 Nürnberg
wedel@boxdorfer-werkstatt.de

4.3 Berlin

WfbM-Außenarbeitsplätze im Integrationsunternehmen Mosaik-Services

Zielsetzung

Als eine der geeigneten Maßnahmen, um den gesetzlichen Auftrag der WfbM, „den Übergang von geeigneten Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern“ (SGB IX § 41 Absatz 2.3 und § 136 Absatz 1), wird in der Werkstättenverordnung (§ 5 Absatz 4) „eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen“ genannt. Die Mosaik-Werkstätten gGmbH hat eine darauf bezogene Rahmenvereinbarung mit der Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH geschlossen. Durch Qualifizierung auf den Außenarbeitsplätzen in diesem Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX sollen Werkstattmitarbeiter/-innen gezielt an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden. Ziel ist es, möglichst vielen von ihnen einen dauerhaften Übergang zu ermöglichen.

Konzeption

Die Werkstattaußenarbeitsplätze dienen der Erprobung von als geeignet erscheinenden behinderten Mitarbeiter/-innen im Hinblick auf eine mögliche Übernahme in ein tarifliches Arbeitsverhältnis. Die Aussicht darauf ist für diese Personen ein hoher motivierender Faktor, um die notwendige Phase der Qualifizierung durchzuhalten. Bei etwaig auftretenden Problemen wird geprüft, ob die betreffende Person eventuell in anderen Bereichen des Unternehmens eingesetzt werden kann. Der größte Betriebsteil von Mosaik-Services ist die Gastronomie mit drei Cafés, drei Kantinen und zwei Restaurants sowie einem Naturkosthandel und einer Vollkornbäckerei. In Frage kommen als Einsatzorte darüber hinaus die beiden weiteren Betriebsteile Malerei und Gebäudereinigung. Das erste Restaurant wurde im Februar 1990 noch unter dem Dach der Mosaik-WfbM eröffnet und bot zunächst Arbeitsplätze für drei behinderte Menschen. Im Januar 2000 wurden die mittlerweile insgesamt fünf gastronomischen Einrichtungen sowie die Malerei und die Gebäudereinigung zur Mosaik-Services Integrationsgesellschaft zusammengefasst. Im Dezember 2006 waren dort 177 Mitarbeiter/-innen tariflich beschäftigt, davon 57 als Betreuer/-innen, Anleiter/-innen und Fachpersonal, 76 behinderte tariflich beschäftigte Mitarbeiter/-innen und 44 Auszubildende (darunter zwei Drittel mit Behinderungen). Mosaik-Services erhält als Integrationsunternehmen Zuschüsse von der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt und trägt sich ansonsten aus dem Erlös der erwirtschafteten Produkte und Dienstleistungen (zu etwa 85 %).

Auf Werkstattaußenarbeitsplätzen waren bei Mosaik-Services im Dezember 2006 68 Mitarbeiter/-innen tätig, davon 25 im Berufsbildungsbereich und 43 im Arbeitsbereich. Diese 68 Personen wurden von acht Anleitern in gruppenleiterähnlichen Tätigkeiten qualifiziert und hatten zudem Zugriff auf die volle Infrastruktur und die Angebote der Mosaik-Werkstätten. Hinzu kamen noch zwei halbe Stellen im Rahmen des begleitenden Dienstes. Das Entgelt der betreuten WfbM-Mitarbeiter/-innen im Arbeitsbereich wird von Mosaik-Services getragen. Sie erwirtschaften weniger als die Hälfte der Summe, die sie an Entgelten kosten. Bei den im Berufsbildungsbereich tätigen Mitarbeiter/-innen wird von einem „Leistungsfaktor“ von 20 Prozent eines durchschnittlichen nichtbehinderten Mitarbeiters ausgegangen, bei den im Arbeitsbereich tätigen von 50 %. Bei den tariflich beschäftigten Mitarbeiter/-innen zeigen Erfahrungswerte einen Leistungsfaktor von etwa 60 %. Den schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen werden nach dem Übergang auf eine tariflich bezahlte Tätigkeit weiterhin pädagogische Betreuung und fachliche Anleitung zur Seite gestellt. Dabei erfolgt auch eine Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten.

Ergebnisse

Von 1989 bis Ende 2006 waren bei Mosaik-Services insgesamt 24 zuvor in einer WfbM tätige behinderte Personen tariflich beschäftigt. Bis zu ihrer Übernahme in ein tarifliches Arbeitsverhältnis waren sie im Durchschnitt etwa 21 Monate auf einem Werkstattaußenarbeitsplatz. Daran zeigt sich, dass dieser Personenkreis eine relativ lange Zeit benötigt, um bei der Qualifizierung auf Außenarbeitsplätzen die erforderliche Steigerung und Stabilisierung der Leistung zu erreichen. Wer nach maximal zwei Jahren nicht in ein tarifliches Arbeitsverhältnis übernommen werden konnte, weil sie oder er den erforderlichen Leistungsstand nicht erreicht, kehrt in die WfbM zurück.

Das Gros der übernommenen Personen kam je zur Hälfte aus nur zwei Werkstätten, und zwar jeweils elf Personen aus Mosaik-WfbM und der „Union sozialer Einrichtungen“ (U.S.E.). Jeweils eine Person war zuvor in zwei anderen Berliner Werkstätten. Diese 24 Personen waren zur Hälfte weiblich und männlich. Der durchschnittliche GdB betrug gut 50, mit einer Streuung zwischen 30 und 70. Gut zwei Drittel der Personen hatte eine seelische bzw. psychische Behinderung, davon 14 in „Reinform“ und drei in Kombination mit geistiger ($n = 2$) oder körperlicher Behinderung ($n = 1$). Der hohe Anteil psychisch behinderter Menschen kommt in erster Linie durch die Herkunft aus der U.S.E. zustande, die auf diese Klientel spezialisiert ist. Vier Personen hatten eine geistige und zwei eine Lernbehinderung. Zwei weitere geistige Behinderungen waren jeweils mit seelischer bzw. körperlicher Behinderung kombiniert. Von diesen 24 Personen waren bis Ende 2006 zehn wieder ausgeschieden und 14 waren noch bei Mosaik-Services beschäftigt. Zehn von diesen Personen waren tariflich angestellt, fünf in der Gastronomie: als Küchenhilfe, Fachhilfe Gastro, Restauranthilfe, Restaurantfachmann und Fachkraft Gastgewerbe. Drei weitere Personen waren im Handel tätig, als Verkäuferin Naturkost, Einzelhandelskauffrau und Verkaufshilfe. Ein seelisch Behinderter arbeitete als Bäckergehilfe, ein geistig Behinderter als Gebäudereiniger. Vier Personen waren Auszubildende, drei von ihnen waren seelisch behindert und zwei davon machten eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel und eine als Fachkraft Gastgewerbe; ein geistig Behinderter war in Ausbildung zum Bodenleger. Von den 14 Ende 2006 Beschäftigten hatten zehn eine seelische Behinderung, drei eine geistige und eine Person war lernbehindert.

Von den zehn bis Ende 2006 wieder ausgeschiedenen ehemaligen WfbM-Mitarbeiter/-innen waren sechs primär seelisch und vier primär geistig bzw. lernbehindert. Eine als Reinigungskraft eingestellte lernbehinderte Frau wurde während der Probezeit gekündigt. Der häufigste Grund für das Ausscheiden war mit vier Fällen privater Natur (Umzüge in eine andere Region, Mutterschaft), zwei ältere Männer wurden verrentet. Zwei junge Männer, einer geistig, der andere seelisch behindert, konnten nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zur „Fachkraft Gastgewerbe“ nicht übernommen werden. Eine seelisch behinderte Frau schied aus gesundheitlichen Gründen aus. An den Ausgeschiedenen fällt auf, dass sich darunter kein Übergang in einen herkömmlichen Betrieb findet.⁴ Andererseits ist auch die relativ hohe Stabilität der Beschäftigung der übernommenen WfbM-Mitarbeiter/-innen bei Mosaik-Services auffällig, sowohl vor dem Hintergrund der Befunde zur Stabilität von Schwerbehindertenbeschäftigung als auch derjenigen von nicht behinderten Arbeitnehmern in Deutschland (Gehrmann 2007, Kap. 2 und S. 191f.). Die angeführten 24 Personen haben von 1989 bis zum Stichtag 31.12.2006 im Durchschnitt 74 Monate pro Person, bzw. sechs Jahre und zwei Monate dort gearbeitet.

⁴ Ausgeschlossen ist es wiederum auch nicht, insbesondere bei den in eine andere Region verzogenen Personen, da dies nicht gezielt recherchiert wurde.

Die Bandbreite der Beschäftigungsdauer reicht von drei Monaten bis zu 13 Jahren. Bei den Ende 2006 Beschäftigten lag der Durchschnitt bei gut 77 Monaten (also sechs Jahre und fünf Monate), bei den Ausgeschiedenen waren es knapp 70 Monate (also fünf Jahre und zehn Monate). Sie sehen ihre Arbeitsstelle eher als Dauerperspektive und haben anscheinend nicht den Wunsch, in einen herkömmlichen Betrieb zu wechseln. Angesichts der Vorbehalte von Arbeitgebern gerade gegenüber Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung kann man ihnen dies nicht verdenken, wenngleich es natürlich sozialpolitisch wünschenswert wäre, wenn häufiger einer der knappen teilgeschützten Arbeitsplätze für einen Nachrücker frei würde. Diesen Schritt schaffen aus allen Integrationsprojekten in der BRD im Durchschnitt pro Jahr etwa drei Prozent der behinderten Beschäftigten (Schwendy & Senner 2005, S. 306). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die in den gastronomischen Einrichtungen von Mosaik-Services Tätigen sich innerhalb Berlins kaum verbessern können, wenn sie innerhalb der Branche bleiben wollen, da das Unternehmen zu der kleinen Minderheit der im Berliner Hotel- und Gaststättenverband organisierten Betriebe gehört, die nach Tarif bezahlen (18 von 1.500). Die Beschäftigungsdauer der behinderten Mitarbeiter/-innen bei Mosaik-Services mit seinem Schwerpunkt in der Gastronomie ist insbesondere vor dem Hintergrund als hoch einzuschätzen, dass die Branche Hotels/ Gaststätten bundesweit zu den instabilsten gehört. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer betrug laut Olaf Struck (2006) in dieser Branche Ende der 1990er Jahre 5,5 Jahre (bei Mosaik-Services im Durchschnitt mehr als sechs Jahre, s.o.). Dies war die zweitniedrigste Zahl von allen Wirtschaftsbereichen überhaupt (2006, S. 399).

Einschätzung

In einem Zeitraum von knapp 17 Jahren haben 24 auf Werkstattaußenarbeitsplätzen qualifizierte schwerbehinderte Personen nach im Durchschnitt 21 Monaten den Übergang in eine reguläres Beschäftigungsverhältnis geschafft und verblieben darin im Durchschnitt für mehr als sechs Jahre. Dies ist insofern eine bemerkenswerte Bilanz, als man sich bei Mosaik-Services mit dem Schwerpunkt auf seelisch und geistig behinderten Menschen insbesondere um die beiden Zielgruppen kümmert, die am allgemeinen Arbeitsmarkt am stärksten von Vorbehalten von Personalverantwortlichen in regulären Betrieben betroffen sind (zuletzt bestätigt von Schröder & Steinwede 2006, S. 94–98). Diese beiden Zielgruppen drohen in anderen Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX zur Randgruppe zu werden, insofern dort mittlerweile Körperbehinderte mehr als die Hälfte der behinderten Beschäftigten stellen (vgl. Deutscher Bundestag Hrsg. 2007, S. 17).

Diese Überleitungs- und Beschäftigungsbilanz für besonders benachteiligte Schwerbehinderte hätte nicht zustande kommen können, wenn es nach den Werkstattempfehlungen der BAGüS ginge. Darin heißt es: „Die Einrichtung von ausgelagerten Arbeitsplätzen für eine zeitweise Beschäftigung von behinderten Menschen aus Werkstätten in einem Integrationsprojekt (...) ist abzulehnen.“ (BAGüS 2008, S. 52) Zur Begründung wird darauf verwiesen, „dass ihre Aufgabenstellung nach § 133 SGB IX u.a. mit der Zielsetzung einer zeitweisen Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz i.S. von § 5 Abs. 4 WVO identisch ist, nämlich Vorbereitung auf eine Beschäftigung im Projekt“. Mit dem Hinweis auf diese Identität wird begründet, dass andere Rehabilitationsträger vorrangig die Kosten zu tragen hätten und dass die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt (mit Ausnahme von Praktika) voraussetzt, „dass der behinderte Mensch mit Beginn der Maßnahme aus der Werkstatt ausscheidet“ (ebd.). Die bei Mosaik-Services auf Werkstattaußenarbeitsplätzen tätigen Personen behalten mit ihrem Werkstattstatus die Zugriffsmöglichkeiten auf die gesamte Infrastruktur der WfbM und in den Fällen, in denen kein Arbeitsvertrag zustand kommt, entfällt das rechtliche Problem der Rück-

kehr. Die angeführte Kritik der BAGüS nimmt sich vor dem Hintergrund als eher kleinlich aus, dass mittlerweile die Entfristung von Werkstattaußenarbeitsplätzen in herkömmlichen Betrieben, die ja laut § 5 Absatz 4 WVO nur befristet sein sollen, auf breiter Front toleriert wird (vgl. Teil B, Kap. 4.7).

Sofern die Kritik der BAGüS nicht in vereitelnder Form zum Tragen kommt, ist dieses Beispiel guter Praxis ohne weiteres auf andere WfbM und Integrationsprojekte übertragbar. Die Umwandlung immer weiterer Außenarbeitsplätze hängt allerdings von bestimmten nicht leicht herzustellenden Voraussetzungen ab: Entweder behinderte Beschäftigte verlassen das Integrationsprojekt im Rahmen natürlicher Fluktuation oder (idealer Weise) in Richtung eines herkömmlichen Betriebes, so dass Plätze für Nachrücker frei werden, oder der Betrieb muss wachsen.

Literatur

KARL, Lotte, 2007, Projektsteckbrief

PHILIPP, C., 2007, Selbstdarstellung Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH

Organisationsdaten

Mosaik Services Integrationsgesellschaft mbH
Ifflandstraße 12
10179 Berlin

Ansprechpartner

Frank Jeromin, Telefon 030 21990714
f.jeromin@mosaik-services.de

4.4 Bremen

Förderlehrgang mit Bremer Betrieben für junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen (LBB)

Zielsetzung

Die Werkstatt Bremen, ein Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen, ist Träger der WfbM Martinshof mit ca. 1.750 Plätzen an 36 Standorten, darunter etwa 450 Plätze für Menschen mit einer seelischen Behinderung. Die Werkstatt Bremen war seit 1995 Träger einer Vollzeitbildungsmaßnahme für junge Erwachsene, die aufgrund von schweren psychischen Behinderungen eine Berufsausbildung bislang nicht beginnen oder beenden konnten. Die Zielgruppe dieser berufsvorbereitende Maßnahme waren Personen im Alter zwischen 17 und 35 Jahren, die einerseits als in einer WfbM unterfordert, andererseits mit einer Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als (noch) überfordert eingeschätzt wurden. Ziel war es, ihnen eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb einer WfbM zu ermöglichen und dauerhaft zu sichern. Durch frühe Arbeitsmarktintegration in Form von Training on the job sollte eine Alternative zum Berufsbildungsbereich der WfbM geschaffen werden.

Konzeption

Die Teilnehmer/-innen waren Personen aus der Stadtgemeinde Bremen oder dem Niedersächsischen Umland, die von der Agentur für Arbeit Bremen zugewiesen wurden. Zum Aufnahmezeitpunkt sollten sie die medizinische Rehabilitation im Wesentlichen hinter sich haben. Darunter wurde verstanden, dass sie sich nicht in einer akuten Krise befanden und dass eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Krankheit bereits begonnen hatte oder zumindest als möglich erschien. Ferner war eine Voraussetzung, dass die Teilnehmer/-innen keine illegalen Drogen nehmen. Als minimale Belastbarkeit am Tag wurden vier Stunden angesetzt. Der Standort der Maßnahme war bewusst in der Bremer Innenstadt gewählt worden (acht Minuten vom Hauptbahnhof entfernt) und nicht auf dem Gelände der Werkstatt. Damit wollte man die häufig beobachteten Hemmschwellen von seelisch behinderten gegenüber geistig und mehrfachbehinderten Menschen nicht zum Tragen kommen lassen. Als Teilnehmer/-innen kamen auch Personen in Frage, die bereits im Berufsbildungsbereich einer WfbM gearbeitet hatten, ebenso wie Schulabgänger oder „Quereinsteiger“ mit und ohne Berufserfahrung. Hauptkriterium war, dass die Personen Unterstützung für eine realistische berufliche Orientierung suchten und benötigten.

Jeweils zum 1. März und 1. September wurde ein bis zu zwölfmonatiger Lehrgang für 15 Personen begonnen. Jeder Förderlehrgang war aufgeteilt in zwei Gruppen mit jeweils fünf bis neun Teilnehmer/-innen. Diese durchliefen eine dreimonatige Eingangsphase und führten daran anschließend betreute Praktika in unterschiedlichen Berufsfeldern und Betrieben durch. Der Unterricht in der Eingangsphase wurde teilweise binnendifferenziert durchgeführt, weil sich die mitgebrachten schulischen Voraussetzungen stark unterschieden. Viele Teilnehmer/-innen brachten aufgrund schlechter Erfahrungen in ihrer Schulzeit eine negative Grundhaltung gegenüber einer Lernsituation mit. Hier ging es von Beginn an darum, durch Vermittlung anderer Lehr- und Lernstile eine positive Einstellung gegenüber der Lernsituation zu bewirken. Die Lehrkräfte orientierten sich an den pädagogischen Prinzipien der „Themenzentrierten Interaktion“ (TZI).

In der Eingangsphase ging es zum einen um Eignungsanalyse und -diagnostik und zum anderen darum, den Teilnehmer/-innen Vorstellungen über mögliche Berufsfelder und die darin vorkom-

menden Tätigkeiten und Anforderungen zu geben. Vermittelt wurden Informationen über Berufe in folgenden Bereichen: Bau, Elektrotechnik/ Physik, Ernährung/ Hauswirtschaft, Holz, Landwirtschaft/ Gartenbau, Medien, Gesundheitswesen, Metall, Verwaltung, Transport/ Verkehr und über kaufmännische Berufe. Im Hinblick auf die Diagnostik wurde davon ausgegangen, dass ein gesichertes Erfassen vorhandener Kompetenzen nur prozessorientiert anhand längerfristiger Erfahrungen und nach einem Beziehungsaufbau zum Lehrgangspersonal und innerhalb der Gruppe möglich ist. Damit sollte die Grundlage geschaffen werden für eine fortschreibende Verlaufsdiagnostik und für weitere Entwicklungsschritte in der Grund- und Förderstufe.

In der zweiten Hälfte der Grundphase fanden zum Zweck der Erprobung der festgestellten Neigungen und Fähigkeiten betreute Praktika von gestaffelter Dauer (vier Wochen bis mehrere Monate) in einem Betrieb des favorisierten Berufsfeldes statt. Wenn dieses Praktikum hinreichend erfolgreich verlief, schloss sich nach einer insgesamt halbjährigen „Grundphase“ (einschließlich der Eingangsphase) eine „Förderphase“ an. Die Teilnehmer/-innen, die dieses Stadium der Maßnahme erreichten, sollten mindestens sechs Stunden am Tag belastbar und arbeitsfähig sein. Ziel dieser Phase war der Abschluss eines Ausbildungs- oder Arbeitsvertrages. Für diejenigen Teilnehmer/-innen, die dies erreichten, wurde eine Stabilisierungsstufe mit einer gezielten befristeten Nachbetreuung angeboten. Deren Durchführung setzte die Annahme des Angebotes durch die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer voraus.

Die *Besonderheit der Maßnahme* kann in der angestrebten Verknüpfung des Training on the job-Ansatzes mit dem Potenzial gegenseitiger Unterstützung in einer solidarischen Gruppe gesehen werden. Die Fördergruppen sollten als Ressource auf dem Weg der beruflichen Integration genutzt werden. Für die Klientel wurde die Entwicklung der sozialen Kompetenzen im Sinne von Gruppenfähigkeit als das größere Problem im Vergleich zum Erlernen der spezifischen beruflichen Fertigkeiten eingeschätzt. Die Fördergruppen sollten in einem doppelten Sinne zum Lernort werden. Die anfänglich zumeist stark auf sich selbst fokussierten Teilnehmer/-innen sollten zum einen durch das gemeinsame Lernen Fortschritte in Richtung der beruflichen „Schlüsselqualifikation“ Teamfähigkeit machen. Zum anderen sollte sich die Gruppe zu einem „sicheren Hafen“ entwickeln, zu einer Quelle von Hilfe bei etwaigen Problemen der einzelnen Teilnehmer/-innen in ihren jeweiligen Praktikumsbetrieben.

Zunächst wurde die Gruppe von den meisten Teilnehmer/-innen vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen in der Schulzeit eher als Bedrohung wahrgenommen. Vor allem in der Anfangsphase bedeutete für viele von ihnen die Einbindung in eine Gruppe eine ständige Herausforderung, anderen Menschen nahe zu sein und dies auszuhalten. Zur Bewältigung dieser Anforderung wurde gezielt individuelle Hilfestellung angeboten. Die erlernten Tendenzen zu Rückzug und Isolierung konnten nur allmählich rückgängig gemacht werden, „Schutzwälle“ wurden nur allmählich durchlässiger. Wenn dies stattfand, entwickelten die Teilnehmer/-innen nicht nur an ihren eigenen Fortschritten eine Interesse, sondern auch an der Entwicklung der anderen Gruppenmitglieder. Durch langsam aufgebautes Vertrauen konnte ein „Wir-Gefühl“ entstehen. Idealerweise sollte die Gruppe zum Zeitpunkt des heranrückenden ersten betrieblichen Praktikums als Rückhalt erlebt werden. Die Erfahrung der Zugehörigkeit zu und der Akzeptanz in einer kontinuierlichen Gruppe eröffnete eine Anlaufstelle, in der man sich über die jeweiligen neuen Herausforderungen in den einzelnen betrieblichen Praktika austauschen konnte.

Ergebnisse

Im Verlauf der Maßnahme wurde eine Veränderung bei den Krankheitsbildern der Teilnehmer/-innen festgestellt. Deren Mehrheit bestand in den ersten Jahren aus Personen mit psy-

chotischen Erkrankungen, insbesondere schizophrene und affektive Psychosen. Deren Anteil wurde zunehmend geringer zugunsten eines Anstieges von Teilnehmer/-innen zum einen mit sogenannter Doppeldiagnose, etwa Psychose und Sucht und zum anderen gab es zunehmend mehr Teilnehmer/-innen, die der Gruppe der Persönlichkeitsstörungen (Borderline- und narzisstische Störungen) und Verhaltensstörungen zugerechnet werden. Parallel zur veränderten Zusammensetzung des Klientels stieg der erforderliche Aufwand an psychologischer Unterstützung und Beratung.

Nicht in allen Gruppen konnte das angestrebte „Wir-Gefühl“ entwickelt werden, nicht alle wurden als Gruppe arbeitsfähig. In diesen Fällen fand notgedrungen eine mehr an der Einzelperson orientierte Arbeit statt. Darüber, in welcher Art von Gruppe mehr Integrationserfolge erzielt wurden, erfährt man aus den Unterlagen leider nichts.

Die Maßnahme wurde nach zehn Jahren zum 31. Juli 2005 beendet. Das Stellenvolumen sollte von drei auf zweieinhalb Stellen gekürzt werden, bei gleichzeitiger Erhöhung der Anforderungen an Betreuung und Vermittlung. Der Träger sah auf dieser Grundlage keine Gewähr mehr dafür, die notwendige Qualität der Arbeit zu gewährleisten, da die personelle Ausstattung eines Lehrganges hinter derjenigen im Berufsbildungsbereich einer WfbM zurückgefallen wäre.

Seit 1995 wurden ca. 300 betriebliche Praktikumsstellen in Bremen und dem niedersächsischen Umland akquiriert. Bis einschließlich Januar 2005 nahmen insgesamt 142 Personen an der Maßnahme teil, die von 80 Personen regulär beendet wurde und von 62 vorzeitig. Für diese beiden Gruppen wurde folgende Ergebnis-Statistik zu den jeweils erreichten Anschlüssen übermittelt:

Statistik LBB September 1995 bis Januar 2005

Anschluss nach *vorzeitigem Ende* (n = 62)

	Gesamt	Anteil in %
Ausbildungsbeginn	12	19,4
Berufsbildungsbereich	5	8,1
Arbeitsbereich WfbM	7	11,3
Arbeit allgemeiner Arbeitsmarkt	2	2,5
Allgemeinbildende Schule	1	1,6
Therapie ambulant	3	4,8
Therapie stationär	14	22,6
Zuverdienst (Blaue Karte/ In-Job)	4	5,0
Therapie empfohlen	14	22,6

Anschluss nach *regulärem Ende* (n = 80)

	Gesamt	Anteil in %
Betriebliche Ausbildung	14	17,5
Überbetriebliche Ausbildung	24	30,0
Berufliche Qualifikation und Ausbildungsvorbereitung	19	23,8
Berufsbildungsbereich	7	8,8
Arbeitsbereich WfbM	4	5,0
Studium	3	3,8
Arbeit allgemeiner Arbeitsmarkt	3	3,8
Allgemeinbildende Schule	0	0,0
Medizinische Reha	1	1,6
Kein Anschluss	5	6,3

„Kein Anschluss“ bedeutet: Es hat ein Bewerbungsverfahren stattgefunden; die Entscheidung der Betriebe steht noch aus. Dies bezieht sich nur auf Teilnehmer/-innen, die am 31.01.2005 die Maßnahme beendet haben.

Einschätzung

Nähere Erläuterungen zu den beiden obigen Tabellen wurden uns nicht mitgeteilt, deswegen sehen wir davon ab, auf die darin enthaltenen Zahlen kommentierend einzugehen. Es genügt der Hinweis, dass sowohl für die vorzeitigen Abbrecher als auch für diejenigen Personen, die die Maßnahme bis zum Ende durchliefen, Ausbildungs- und (wenn auch in geringerem Maße) Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden konnten. Die Überleitungsquote in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse liegt jedenfalls über der von Förderlehrgängen insgesamt (siehe Teil B, Kapitel 4.1).

Angesichts des im Kapitel 4.5 über Quereinsteiger in Teil B festgestellten Mangels an Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM gerade auch für seelisch behinderte Menschen ist es sehr bedauerlich, dass eine Maßnahme wie die oben beschriebene nicht fortgesetzt werden konnte. Dies interpretieren wir als einen weiteren Beleg für die Defizite bei der Umsetzung des neuen Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (siehe Teil B, Kapitel 4.2).

Die Übertragbarkeit der konzeptionellen Besonderheit des Ansatzes von LBB mit seiner Verknüpfung des Training on the job-Ansatzes mit dem Potenzial gegenseitiger Unterstützung in einer solidarischen Gruppe auf andere Regionen hängt aus unserer Sicht an keinen hohen Voraussetzungen. Das kann man überall dort praktisch (weiter) erproben, wo sich ein Kostenträger vom Nutzen einer solchen Maßnahme überzeugen lässt.

Literatur

HAUTOP, Wilfried, 2005, Information: Beendigung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bzw. Förderlehrgang mit Bremer Betrieben (LBB) für junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen, Ms.

Ohne Autor und Jahr: Faltblatt „Lehrgang mit Bremer Betrieben“

Ohne Autor und Jahr: Konzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme LBB Werkstatt Bremen (69 Seiten)

Ansprechpartner

Hans-Georg Jedmowski
Werkstatt Bremen
Hoffmannstraße 11
28201 Bremen
Telefon 0421 36116661
hans-georg.jedmowski@werkstatt.bremen.de

4.5 Hamburg

Chance 24 – Berufsausbildungsvorbereitung für Menschen mit Behinderung in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes

Zielsetzung

In einem Gemeinschaftsangebot der vier Hamburger Werkstattträger wurde von Herbst 2004 bis Juni 2007 in einem unter anderem aus dem ESF geförderten Modellprojekt eine neuartige berufsvorbereitende Qualifizierung nach § 69 Berufsbildungsgesetz erprobt. Zielgruppe waren Personen, die einen rechtlichen Anspruch auf einen Werkstattplatz haben oder bereits im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich tätig sind. Unter dem Motto „Arbeiten, wo andere auch arbeiten“ wurden Menschen im Grenzbereich zwischen geistiger und Lernbehinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes 24 Monate lang in folgenden vier Berufsfeldern qualifiziert:

- Köchin/ Koch
- Hotelfachfrau/ Hotelfachmann
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Verkäuferin/ Verkäufer.

Jede der vier beteiligten Werkstätten konzentrierte sich auf eines der Berufsfelder. Ausgangslage des Projektes war das Anliegen, für Werkstattbeschäftigte eine offiziell anerkannte Qualifizierung anzubieten. Die im Projekt entwickelten Qualifizierungsbausteine wurden von der Handelskammer Hamburg nach § 69 Berufsbildungsgesetz zertifiziert. Das Ziel der Qualifizierung ist, die Teilnehmer/-innen in Theorie und Praxis auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie in die Lage zu versetzen, diese dauerhaft auszuüben.

Konzeption

Zielgruppe sind Menschen, die nicht in hohem Maß auf begleitende Hilfe angewiesen sind, jedoch über gängige, standardisiert verlaufende Maßnahmen nicht qualifizierungs- bzw. ausbildungsreif sind. Die bisherigen Teilnehmer/-innen konnten etwa zur Hälfte Lesen und Schreiben, zur anderen Hälfte nicht. Im Qualifizierungsbereich Einzelhandel ist beides Teilnahmevoraussetzung, da viele Tätigkeiten in der Regalpflege mit Lesen und einfachen Rechenaufgaben verbunden sind. Weitere Teilnahmevoraussetzungen sind eine hohe Eigenmotivation, ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild, sehr gute Körperhygiene, eigenständige Nutzung des öffentlichen Personenverkehrs und die Bereitschaft, auch außerhalb der üblichen Werkstattzeiten zu arbeiten. Als Schwierigkeiten der Teilnehmer/-innen wurden genannt: geringes Konzentrationsvermögen, fehlende Erfahrung im Umgang mit nichtbehinderten Kollegen sowie starke Motivationsschwankungen. Die Teilnehmer/-innen waren zu etwa 40 % Schulabgänger (aus Förder- und Sonderschulen sowie Integrationsklassen) und kamen zu 60 % aus dem Arbeitsbereich der WfbM; 40 % waren Frauen und 60 % Männer. Vier Fünftel waren jünger als 25 Jahre.

Zwischen der WfbM und den qualifizierenden Unternehmen werden schriftliche Vereinbarungen über eine Kooperation bzw. einen Praxiseinsatz abgeschlossen. Zwischen den Teilnehmer/-innen und der Werkstatt wird eine auf zwei Jahre befristete Zusatzvereinbarung zum Werkstattvertrag abgeschlossen. Die Teilnehmer/-innen sind während der Qualifizierung Beschäftigte der WfbM, sind über diese sozialversichert und haben Anspruch auf alle in der Werkstättenverordnung verankerten Angebote. Die Unternehmen bezahlen den Teilnehmer/-innen kein Entgelt, das Ausbildungsgeld wird von der Agentur für Arbeit gezahlt. Die fehlende finanzielle Belastung ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Akquise von qualifikationsbereiten Betrieben kein Problem darstellt.

Pro Qualifizierungsfeld werden acht bis elf in sich geschlossene Module angeboten, die eine Dauer von bis zu zwölf Wochen haben. Da die Module aufeinander aufbauen, ist die Teilnahme an allen empfehlenswert, jedoch nicht verpflichtend. Die Teilnehmer/-innen erhalten durch die Handelskammer Hamburg ein Zertifikat nach § 7 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung. Bei Nichterreichen des Ziels eines Qualifizierungsbausteins wird eine „Teilnahmebescheinigung“ ausgestellt, bei Erreichen des Ziels ein „Zeugnis“. Wenn im Anschluss an die 2-jährige Maßnahme ein Ausbildungsverhältnis begonnen wird, können die bereits bewältigten Module auf die Ausbildungszeit angerechnet werden, sofern dies vom Arbeitgeber bei der Handwerkskammer beantragt wird.

Die praktische Qualifizierung findet vom ersten Tag an in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Die Anleitung vor Ort wird mehrmals pro Woche von Fachkräften der Werkstatt („Job Coaches“) geleistet. Wenn nötig, erhalten Teilnehmer/-innen auch Einzelförderung außerhalb des Arbeitsplatzes, z.B. kann bei Pünktlichkeitsproblemen das Lesen der Uhr geübt werden. Die Teilnehmer/-innen haben zusätzlich eine Ansprechperson im Betrieb, an die sie sich bei Fragen und Problemen wenden können. Die Betriebe sollen nach Möglichkeit nicht gewechselt werden, um auf der Basis hinreichenden beiderseitigen Kennen lernens ein Vertrauensverhältnis zu schaffen und die Chance auf eine anschließende Übernahme zu erhöhen.

Die fachtheoretische Unterweisung findet für einen Tag in der Woche in der Berufsschule statt. Mit dieser besteht eine Vereinbarung, für jede Branche möglichst eine eigene Klasse einzurichten. Darüber hinaus wird in den Räumen der WfbM und von deren Fachpersonal in acht Wochen pro Jahr Blockunterricht mit vertiefenden Unterrichtsinhalten durchgeführt, der auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmer/-innen abgestimmt ist. Sowohl im Berufsschul- als auch im Blockunterricht beträgt die maximale Größe der Lerngruppen acht Personen. Neben der Vermittlung von fachspezifischen Inhalten werden hier fortlaufend die Kulturtechniken erweitert und gefestigt sowie der Umgang mit dem Computer geübt.

Die Leistung der Teilnehmer/-innen wird kontinuierlich bewertet. Die Berufsschule stellt einmal im Jahr ein Text-Zeugnis aus. Nach jedem Blockunterricht werden Lernkontrollen in Form von schriftlichen Lückentests durchgeführt. Hierbei bekommen diejenigen Teilnehmer/-innen, die nicht Lesen und/ oder Schreiben können, personelle Unterstützung. Während der gesamten Zeit der Maßnahme wird die Leistung der Teilnehmer/-innen vom Fachpersonal der Werkstatt zweimal im Jahr anhand eines sehr differenzierten Bewertungsrasters eingeschätzt. Einmal jährlich werden mit den Teilnehmer/-innen Einzelgespräche im Sinne einer individuellen Entwicklungsplanung durchgeführt, in Anwesenheit der Arbeitsbegleitung, der Projektleitung und einem Vertreter des Betriebes. Unter Einschluss auch der Bewertung durch den Betriebsleiter werden am Ende alle diese Informationen zu einem Endergebnis, dem Zertifikat, zusammengeführt. Die erreichbaren Ergebnisse sind dreifach abgestuft in: „teilgenommen“, „bestanden“ und „mit Erfolg bestanden“.

Ergebnisse

Das Angebot Chance 24 wurde ab Januar 2008 in die Regelangebote aller vier Hamburger WfbM aufgenommen und wird seitdem zu 100 % über die Kostensätze finanziert. In der Modellphase wurden in insgesamt 45 Unternehmen folgende Erfahrungen gemacht:

Das Lerntempo der Teilnehmer/-innen war geringer als zuvor angenommen und dementsprechend das Ausmaß notwendiger Wiederholungen im Unterricht größer als geplant. Außerdem zeigte sich, dass dem Bereich der Schlüsselqualifikationen in der Qualifizierung ein größeres Gewicht zugemessen werden musste. Unter „Schlüsselqualifikationen“ wurden im Projekt die

im Hinblick auf eine Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt notwendigen „persönlichen und sozialen Kompetenzen“ verstanden. Darauf, dass die wichtigsten Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation und freundliche Umgangsformen vorliegen, wurde bereits bei der Aufnahme der Teilnehmer/-innen geachtet. Dennoch stellten sich im Verlauf der Qualifizierung vier problematische Bereiche heraus. Der wichtigste betraf die Kommunikation im Team und das Befolgen von Arbeitsanweisungen. Der Umgang mit Kritik und Überforderung machte oft viele Einzelgespräche mit dem Job Coach nötig. Drei weitere problematische Bereiche waren das Einhalten von Hygieneregeln, die zeitliche Orientierung und das Aushalten von Zeitdruck. Als Konsequenz dieser Erkenntnisse wurde die Qualifizierung um ein halbes Jahr auf 30 Monate verlängert, um alle geplanten Inhalte unterbringen zu können. Wenn man im Rahmen der 24 Monate bleiben möchte, muss die Anzahl der behandelten Bausteine reduziert werden.

Zwei anonyme Zufriedenheitsbefragungen der Teilnehmer/-innen im Sommer 2005 und 2006 ergaben unter anderem, dass einige von ihnen die Arbeitsbegleitung als zu häufig oder gar als störend empfanden. Hier entstand ein Konfliktfeld, dass im Unterricht unter dem Thema „Warum ist Arbeitsbegleitung wichtig?“ behandelt wurde. Dabei ging es um die gelegentlich auftretende Diskrepanz zwischen Fremd- und Selbstwahrnehmung der Teilnehmer/-innen: Während letztere/r meint, sie/er könne alles bestens, sieht die Arbeitsbegleitung deutliche Mängel. Das Verhältnis der Arbeitsbegleitung zum Personal des qualifizierenden Unternehmens war ebenfalls nicht immer unproblematisch. Die Mitarbeiter/-innen fühlten sich teilweise durch die Anwesenheit der Job Coaches beobachtet oder gar kontrolliert.

Von den 36 Teilnehmer/-innen, die bis Mai 2007 die Qualifizierung beendet hatten, wurde folgender anschließender Status erreicht:

- 21 Personen (57 %) waren auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz tätig,
- sechs Personen (16 %) übten eine Tätigkeit in einem werkstatteigenen arbeitsmarktnahen Unternehmen aus (Supermarkt, Café, Kiosk),
- fünf Personen (14 %) kehrten in die WfbM zurück,
- drei Personen (8 %) begannen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und
- zwei Personen (5 %) begannen eine Ausbildung.

Bei den Personen auf einem ausgelagerten Werkstattplatz wird die nötige Nachbetreuung vom WfbM-Personal geleistet, bei den übrigen Personen von Integrationsfachdiensten. Vom Fernziel einer Quote der Übernahmen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von 50 % ist man noch sehr weit entfernt. Folgende Gründe für die Probleme an diesem entscheidenden Punkt wurden festgestellt: Den Unternehmen ist der finanzielle Aufwand zu hoch, gerade auch im Vergleich mit dem überschaubaren finanziellen Rahmen eines ausgelagerten WfbM-Arbeitsplatzes. Die Betriebe haben zudem Angst, sich mit der Einstellung „festzulegen“ (gemeint ist wohl: im Hinblick auf den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte). Fördermöglichkeiten oder das Einsparen der Ausgleichsabgabe sind keine ausreichenden Argumente. „Wenn die generelle Bereitschaft nicht vorhanden ist, nützt auch eine hohe finanzielle Förderung nichts.“

Einschätzung

Wenn die zuletzt zitierte Einschätzung zuträfe, hätte die großzügige Minderleistungsregelung des Budgets für Arbeit in Rheinland-Pfalz kaum Chancen, dem scheint aber nicht so zu sein (vgl. 4.9). Im Hinblick auf die dargestellten Hamburger Ergebnisse ist die Frage interessant, wie es mit derjenigen guten Hälfte der Teilnehmer/-innen weitergeht, die auf Außenarbeitsplät-

zen beschäftigt sind. Sind diese Plätze die „Endstation“ oder kommt es doch noch zu einem Übergang? Im Hinblick auf diese Außenarbeitsplätze wäre zu prüfen, ob nicht eine Übertragung der in Rheinland-Pfalz praktizierten großzügigen Minderleistungsregelung ein Weg sein könnte, mehr dieser Plätze in reguläre Beschäftigungen umzuwandeln.

Das Beispiel guter Praxis von Chance 24 kann von anderen Werkstätten übernommen werden, vorausgesetzt, sie können in der Frage der Zertifizierung eine ähnlich gute Kooperation mit der IHK etablieren. Hervorzuheben ist an dem Projekt, dass die Qualifizierungsbausteine von der Handelskammer zertifiziert wurden, womit es gelungen ist, eine Form der Anerkennung für einfache Arbeit zu etablieren.

Literatur

SALVESEN, Marit & Gundula HILDEBRAND (Hrsg.), 2007, Handlungsleitfaden zur Umsetzung eines Qualifizierungsangebotes erprobt September 2004 bis Juni 2007, Hamburg (auf CD-Rom)

Organisationsdaten

Die von Chance 24 entwickelten Unterrichtsmaterialien zu den Bereichen „Gastronomie Küche“, „Gastronomie Service“, „Hotel Service“ und „Einzelhandel“ sind auf CD-Rom erhältlich oder können auf der webseite www.chance.24.de unter dem Link „Inhalte der Berufsausbildung“ heruntergeladen werden.

Anschrift

Elbe Werkstätten GmbH
Friesenweg 5
22763 Hamburg

Ansprechpartnerinnen

Gundula Hildebrandt
Telefon 040 88906 270
ghildebrandt@ew-gmbh.de

Rita Jansen
Telefon 040 88906-611
Mobil 0160 7468021
rjansen@ew-gmbh.de

4.6 Hessen

„NewWork“ – ein Projekt der Kreisvereinigung Gießen e.V. der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung

Zielsetzung

Das Projekt „NewWork“ war Bestandteil der Entwicklungspartnerschaft „Open Path“, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Die beteiligten Projekte dienen alle der Beseitigung jeglicher Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt. NewWork war eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, die aufgrund von Lernschwierigkeiten, einer geistigen Behinderung und/ oder einer psychischen Erkrankung im Besitz eines Schwerbehindertenausweises sind. Für Personen, die in einer WfbM arbeiten und sich beruflich verändern möchten sowie für Abgänger von Schulen für Lernhilfe oder Schulen für Praktisch Bildbare sollten Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Die Alternativen beziehen sich sowohl auf eine ungewollte jahrzehntelange Tätigkeit in einer WfbM als auch auf eine reguläre Berufsausbildung, die für die Zielgruppe nicht leistbar ist. Zu diesem Zweck wurden unterstützte betriebliche Qualifizierungen in drei Arbeitsfeldern angeboten, in denen aufgrund der bisherigen Erfahrungen der Lebenshilfe Chancen für Personen mit Lernschwierigkeiten bestehen:

- HelferIn/ Helfer in der Hauswirtschaft, mit Einsatzgebieten z.B. in Großküchen, Hotels oder der Gastronomie;
- Gebäudereinigung; die Absolventen dieser Qualifizierung sollen in der in Planung befindlichen Integrationsfirma der Lebenshilfe Gießen Beschäftigung finden;
- drittens „Dienstleistungen in Verkauf und Lager“.

Die Teilnehmer/-innen sollten die Möglichkeit haben, sich unter den Bedingungen und Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erproben und ihre eigenen Stärken, aber auch Grenzen kennen zu lernen. Nach Möglichkeit sollte ihnen eine dauerhafte Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglicht werden. Als zwei weitere Varianten der Integration in den Arbeitsmarkt wurden genannt:

- Außenarbeitsplätze einer WfbM mit der Option einer Einstellung nach zwei Jahren oder
- ein dauerhaft ausgelagerter Außenarbeitsplatz einer WfbM nach dem Konzept „Arbeiten im Verbund“, das die Lebenshilfe Gießen im Jahr 2003 vorgelegt hat. Durch den Verzicht darauf, im Hinblick auf das Ziel der Erlangung eines regulären Arbeitsvertrages vorab einen Zeitrahmen festzulegen, soll auch leistungsschwächeren Mitarbeitern der WfbM die Chance zur beruflichen und sozialen Integration in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eröffnet werden (vgl. Gerbig & Emin 2004).

Konzeption

Teilnahmebedingung war die Fähigkeit, sich in der Öffentlichkeit selbständig zu orientieren und sowohl die im Stadtzentrum Gießens gelegenen Projekträume als auch den selbstgewählten Praktikumsbetrieb alleine aufzusuchen. Allerdings wurde in Einzelfällen auch ein notwendiges Fahrtraining ermöglicht. Die Teilnehmer/-innen erhielten pro Monat ein Entgelt von 210 Euro netto und hatten einen Jahresurlaub von 30 Tagen. Zwischen dem Betrieb und dem Projekt wurde für jedes einzelne Praktikum ein Vertrag abgeschlossen. Nach Möglichkeit wurde ein Langzeitpraktikum angestrebt, um den Teilnehmer/-innen die Möglichkeit zu geben, den je-

weiligen Arbeitsbereich intensiver kennen zu lernen und sich gründlicher zu qualifizieren. Im Idealfall sollte dies zum Angebot eines Beschäftigungsverhältnisses durch den Betrieb führen. In jedem Betrieb wurde aus der Belegschaft ein „Mentor“ für den Praktikanten als feste Ansprechperson ausgewählt. Von Seiten des Projektes wurde jede/r Praktikant/-in im Betrieb durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter intensiv betreut, allerdings nicht als permanente Unterstützte Beschäftigung, sondern temporär, je nach Bedarf, z.B. bei der Aneignung neuer Tätigkeiten.

Die auf verschiedene Betriebe verstreuten Teilnehmer/-innen hatten einmal wöchentlich einen gemeinsamen Schulungstag in den Räumlichkeiten des Projektes. Hier konnten zum einen die betrieblichen Erfahrungen der Einzelnen gemeinsam in der Gruppe reflektiert werden. Zum anderen ging es um die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenzen, die für alle Arbeitsbereiche gleichermaßen von Bedeutung sind. Zusätzlich hatte jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer alle drei Wochen einen weiteren Schulungstag, an dem es um die Vermittlung des jeweils nötigen Fachwissens ging. Dieses war nach einem „Baukastenprinzip“ organisiert und die Auswahl im Einzelfall orientierte sich an den inhaltlichen Notwendigkeiten und den jeweiligen kognitiven Leistungen.

Die Nachhaltigkeit der Aktivitäten des Projektes soll durch die Organisation von Nachbetreuung gewährleistet werden. Teilnehmer/-innen, die in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, werden dauerhaft von einem IFD begleitet. Im Falle von Außenarbeitsplätzen wird dies über eine speziell dafür zuständige Fachkraft der Werkstatt geleistet.

Das Projekt NewWork verstand sich als ein Baustein im Rahmen des von der Landesarbeitsgemeinschaft der WfbM in Hessen vorgelegten Konzepts einer „Agentur für angepasste Arbeit“. Liest man etwa die Ausführungen dazu von Wolfgang Trunk (2003), so stellt sich der Kerngedanke etwas vereinfacht wie folgt dar: Die Arbeit ist das wichtigste Medium zur Förderung der Entwicklung behinderter Menschen. Um dabei sowohl Über- als auch Unterforderung zu vermeiden, muss die Tätigkeit dem jeweiligen Entwicklungsstand der zu fördernden Person so angepasst sein, dass sie deren weiteren Fortschritt anstößt. Die Werkstatt als diesem Prozess selbst angepasste „Agentur“ soll zwischen allen Stufen dieses Spektrums, von der Tagesstruktur bis zum Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt, systematisch Brücken bauen. Die dazu nötigen Unterstützungsleistungen bietet sie nach dem Prinzip „Alles aus einer Hand“ an.

Ergebnisse und Erfahrungen

Das Projekt NewWork startete am 1. Oktober 2005 und endete mit dem 31. Dezember 2007. Seitdem läuft ein ähnlich konzipiertes Projekt „NewWork II“. In dem genannten Zeitraum haben 26 Personen an der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen. Jeweils neun Personen (also jeweils ein gutes Drittel) brachen die Maßnahme ab bzw. wurden in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt. Bei acht Personen (also einem knappen Drittel) erwies sich eine weitere Förderung als notwendig. Die neun vermittelten Beschäftigungsverhältnisse verteilten sich auf vier reguläre Beschäftigungsverträge, jeweils zwei „Mischarbeitsplätze“ und Beschäftigungsverträge mit der WfbM (Letzteres bedeutet: befristet für ein Jahr mit Zusage für die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis) sowie ein Außenarbeitsplatz der WfbM.

Bei den „Mischarbeitsplätzen“ handelt es sich um WfbM-Mitarbeiter/-innen, die einige Tage in der Woche in der WfbM (zu der sie arbeitsrechtlich weiter gehören) und einige Tage in der Woche in einem herkömmlichen Betrieb arbeiten. Die genauen Bedingungen werden mit der Fachkraft für berufliche Integration (FbI), dem Betrieb und der betreffenden Person ausgehandelt. Als entscheidungsrelevante Kriterien spielen dabei z.B. der Arbeitsanfall in dem Betrieb

eine Rolle, die Belastungsfähigkeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin sowie der Wunsch nach Aufrechterhaltung der sozialen Anbindung an die WfbM.

Die ursprünglich geplante Gründung einer Integrationsfirma im Bereich Gebäudereinigung wurde nach einer Marktanalyse und der Einschätzung der zu erwartenden Probleme vorläufig zurückgestellt. Stattdessen nahm die Lebenshilfe Gießen eine intensive Kooperation mit einer bereits bestehenden Gebäudereinigungsfirma auf, mit dem Ziel, dieses Arbeitsfeld perspektivisch auch verstärkt für Menschen mit Behinderung anbieten zu können.

Von den acht Personen, bei denen sich eine weitere Förderung als notwendig erwies, wechselten zwei in einen ambulanten Berufsbildungsbereich (ABBB) und werden dort von einer Fbl betreut. Die übrigen sechs Personen wurden in das Projekt New Work II übernommen, und für drei von ihnen war der Wechsel in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Jahres 2008 angebahnt. Eine Teilnehmerin wechselte aufgrund größerer persönlicher Probleme in die WfbM zurück und für einen Teilnehmer stand der Wechsel auf einen unbefristeten WfbM-Außenarbeitsplatz bevor. Für eine Teilnehmerin ist das Projekt New Work II eine mögliche Variante des ABBB. Dieser kann sowohl von einer WfbM als auch vom Projekt durchgeführt werden. Der Ort der Durchführung ist eine individuelle Entscheidung, die gemeinsam zwischen der Lebenshilfe Gießen, der betreffenden Person und dem zuständigen Leistungsträger getroffen wird.

Die durchschnittliche Qualifizierungsdauer der vermittelten Teilnehmer/-innen betrug 542 Tage; das Minimum waren 272 und das Maximum 821 Tage. Dass die Zahl der benötigten Praktika und die Dauer der benötigten Qualifizierung sehr unterschiedlich sein kann, war eine der aus dem Projekt gelernten „Lektionen“. Folgende sechs weitere Erkenntnisse wurden genannt:

- Die als Motivation gedachte Zahlung der monatlichen 210 Euro hat sich für „Nicht-WfbM-Teilnehmer/-innen“ als nachteilig herausgestellt.
- Die Motivation hinsichtlich des Erreichens des Projektziels (Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt) ist sehr unterschiedlich, aber auch sehr wichtig.
- Die heterogene Zusammensetzung der Gruppe mit Menschen sowohl mit „geistiger Behinderung“ als auch mit Menschen mit „psychischer Erkrankung“ ist zwar nicht immer einfach, bietet aber besondere Chancen für die Teilnehmer/-innen.
- Für einen erfolgreichen Abschluss ist eine intensive Betreuung des Praktikums äußerst wichtig.
- Um die Arbeitsleistung und Motivation längerfristig, also auch über die Vermittlung hinaus zu erhalten, ist eine Nachbetreuung sehr wichtig. Es ist die Frage, ob die Möglichkeiten des IFD für jede Person ausreichend sind.

Einschätzung

Dass ein Projekt auf der konzeptionellen Grundlage der Unterstützten Beschäftigung Menschen mit einer geistigen und einer seelischen Behinderung als Zielgruppe(n) zusammenbringt, ist sicher selten. Von daher ist es erfreulich zu hören, dass dies neben Problemen auch „Chancen“ mit sich bringt, auch wenn man nicht erfährt, worin konkret diese bestehen. Dass seelisch behinderte Menschen mit zur Zielgruppe gehören, ist angesichts des Mangels an Arbeitsalternativen für diese Gruppe außerhalb der WfbM positiv zu bewerten.

Die durchschnittliche Qualifizierungsdauer betrug 25 Monate und liegt damit deutlich beispielsweise über der maximalen Dauer einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der Arbeitsagentur.

Ähnlich wie die „Parallelarbeitsverhältnisse“ im Beispiel guter Praxis aus Bayern sind die „Mischarbeitsplätze“, auf denen Teilzeitarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Teilzeit in

der WfbM kombiniert wird, ein positiver und verallgemeinerbarer Ansatz, um starre Entweder-Oder-Strukturen aufzubrechen.

Die Bedingungen der Übertragbarkeit dieses Beispiels guter Praxis bestehen in dem Willen, etwas Ähnliches zu etablieren und dem Erschließen einer Finanzierungsquelle.

Literatur

GERBIG, Anne & Petra EMIN, 2004, „Arbeiten im Verbund“: Ein Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen. Arbeitsmodelle für leistungsgeminderte Menschen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, in: Impulse Nr. 29, Fachzeitschrift der BAG UB, S. 30–32

LEBENSHILFE GIESSEN, *Internetseite*, zu finden unter: www.lebenshilfe-giessen.de – Angebote für Erwachsene – berufliche Bildung – New Work

TRUNK, Wolfgang, 2003, Die Agentur für angepasste Arbeit und die Entwicklungserfordernisse der Hilfen zur beruflichen teilhabe behinderter Menschen, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und Private Fürsorge, Jg. 82 (Februar), S. 70–73

WULF, Klaus, 2007 und 2008, Steckbrief

Organisationsdaten

Anschrift

Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung
Kreisvereinigung Gießen
Grüninger Weg 29
35415 Pohlheim

Ansprechpartner

Klaus Wulf
Projekt New Work
Dammstraße 4
35390 Gießen
Telefon 0641 301906-30
new-work@lebenshilfe-giessen.de

4.7 Niedersachsen

Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst (QVD) – Verbesserung der dauerhaften Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Unter dem Titel „Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst“ (QVD) förderte das Land Niedersachsen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Zeitraum vom 01.09.2000 bis zum 31.12.2006 ein Projekt zur beruflichen Qualifizierung und dauerhaften Beschäftigung von Werkstattbeschäftigten in regulären Arbeitsverhältnissen (Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Einrichtung von besonderen Qualifizierungs- und Vermittlungsdiensten (...), Erlass des MFAS vom 28.08.2000).

Zielsetzung

Als Instrument zur Qualifizierung von Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich von Werkstätten wurden Fachdienste zur Qualifizierung und Vermittlung (QVD) von Menschen mit geistiger, seelischer und körperlicher Behinderung sowie Mehrfachbehinderung eingerichtet, da die erforderlichen Leistungen zur beruflichen und persönlichen Qualifizierung weder von den vorhandenen Diensten der WfbM noch durch die Integrationsfachdienste erbracht werden konnten. Faktisch wurden auch Personen aus dem Berufsbildungsbereich in das Programm einbezogen, indem sie durch gezielte theoretische und praktische Maßnahmen auf eine eventuelle spätere Arbeitsaufnahme vorbereitet wurden. Mit seiner Arbeit unterstützte der QVD den Auftrag der WfbM, Menschen mit Behinderungen beruflich zu qualifizieren und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.

Konzeption

Die Fachkraft zur Qualifizierung und Vermittlung beriet interessierte Beschäftigte, initiierte Qualifizierungsmaßnahmen und suchte geeignete Praktikums- und Arbeitsplätze. Sie koordinierte den Übergang zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt, bot begleitende Hilfen am Arbeitsplatz und im außerbetrieblichen sozialen Umfeld an wie: Informationsgespräche und Angehörigenarbeit, Initiierung von praktikums- und berufsvorbereitenden Qualifizierungen, Unterstützung bzw. Durchführung der Praktikums- und Arbeitsplatzsuche, Beratung bei der Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze, Unterstützung am Arbeitsplatz und Krisenintervention, Unterstützung bei der Eingliederung in das soziale Umfeld, Hilfestellung bei der Beantragung von Fördermitteln zur Arbeitsaufnahme.

Die Fachkraft informierte auch die möglichen Teilnehmer/-innen und deren Bezugspersonen über die Angebote des QVD, nahm Bewerbungen entgegen und erhob im Rahmen eines Erstgesprächs auch bereits Interessen und Fähigkeiten. Besonders berücksichtigt wurden Beschäftigte, die bereits eine hohe Leistungsfähigkeit zeigten bzw. entwickeln könnten und/ oder durch interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen dem Anforderungsprofil des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen könnten. Die Teilnehmer/-innen wurden im Fachausschuss vorgestellt, sowie geplante und bereits durchgeführte Qualifizierungen besprochen.

Die Qualifizierung wurde als kontinuierlicher Prozess betrachtet, indem die Teilnehmer/-innen bereits im Berufsbildungsbereich gezielt auf eine eventuelle spätere Arbeitsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet wurden. Neben einer fachlichen Qualifizierung sollten Schlüsselqualifikationen und allgemeine Arbeitsfertigkeiten vermittelt und trainiert werden. Von besonderer Bedeutung waren auch soziale Kompetenzen, eine realistische Selbstein-

schätzung, Konfliktfähigkeit, das selbstständige Lösen von Problemen. Alle Maßnahmen orientierten sich an den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Am Programm beteiligten sich landesweit 40 Werkstätten, aus denen durchschnittlich 12 Beschäftigte von einer qualifizierten Fachkraft unterstützt wurden.

Die Qualifizierung im Betrieb erfolgte im Rahmen von Praktika, die als Orientierungspraktika (vier bis acht Wochen) oder Langzeitpraktika (auf einem betrieblichen Beschäftigungsplatz oder ausgelagerten Arbeitsplatz) konzipiert waren, die bis zu 12 Monaten dauerten. Zwischen WfbM und Betrieb wurden Vereinbarungen getroffen, die die Vergütung regelten.

Bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis fand in regelmäßigen Abständen i.d.R. bis zu 12 Monaten eine Nachsorge statt.

Im Unterschied zum befristet angelegten ausgelagerten Arbeitsplatz mit dem Ziel des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach § 5.4 WVO gibt es langfristig angelegte ausgelagerte Arbeitsplätze nach § 5.1 WVO. Diese kommen für Beschäftigte in Betracht, für die dies die optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und die derzeit höchst erreichbare Normalität darstellt. In diesen Fällen hat der QVD eine regelmäßige pädagogische Begleitung und Betreuung der Teilnehmer/-innen, sowie eine Beratung der Arbeitgeber und Kollegen gewährleistet. Im Betrieb wurde zudem eine Betreuungsperson als Ansprechpartner für den/die Teilnehmer/-in benannt. Diese Beschäftigungsform wurde vertraglich geregelt und die Arbeitsleistung dem Betrieb durch die WfbM in Rechnung gestellt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden jährlich im Fachausschuss erörtert.

Auf der Grundlage der Wünsche und Fähigkeiten der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers akquirierte der QVD in qualifizierungsbereiten Betrieben Praktikaplätze, ausgelagerte Arbeitsplätze und reguläre Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Fachkraft beriet Mitarbeiter und Vorgesetzte der Betriebe hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Einarbeitung und eventueller Krisenintervention. Gegen Ende der Praktika fand eine gemeinsame Auswertung statt, wobei auch die Modalitäten einer eventuellen Übernahme besprochen und Fördermittel durch die Agentur für Arbeit und des Integrationsamtes besprochen wurden.

Der Fachausschuss wurde regelmäßig über die beabsichtigten Überleitungsmaßnahmen informiert. Er beriet auch über die eventuelle Wiederaufnahme in die WfbM nach gescheitertem Arbeitsversuch.

Die Überleitungsmaßnahmen unterlagen einer kontinuierlichen Evaluation. Eingesetzt wurden z.B. der Arbeitspädagogische Bewertungs- und Beobachtungsbogen (ABB), das Anforderungs- und Fähigkeitsprofil nach MELBA, eine Verlaufsdocumentation für WfbM-Beschäftigte. Vertragliche Absicherungen erfolgten über Praktikumsvereinbarungen und Beschäftigungsverträge.

Die Finanzierung des Projektes erfolgte durch das Land Niedersachsen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Die Werkstattträger erhielten eine jährliche Unterstützung von maximal 100.000 DM zur Einrichtung von Fachdiensten sowie zur Qualifizierung und Vermittlung. Zwölf Beschäftigte pro Träger wurden beruflich qualifiziert mit der Möglichkeit, sich im Rahmen von Praktika und auf ausgelagerten Beschäftigungsplätzen (bis maximal 12 Monate) mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vertraut zu machen. Danach war ein Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis vorgesehen. Die WfbM erhielten für die Teilnehmer/-innen während des Projektverlaufs und bis maximal 12 Monate nach Aufnahme eines regulären Arbeitsverhältnisses die bisherigen Kostensätze durch den Kostenträger.

Ergebnisse

Während der Projektlaufzeit wurde ein landesweites QVD-Netzwerk aufgebaut, die regionalen QVD haben sich regelmäßig getroffen, in den regionalen Gruppen wurde jeweils ein(e) Sprecher/-in benannt, die/ der auf Landesebene das Projekt in einem Sprecherkreis vertrat. Jährlich fand eine Bewertung der Aktivitäten und des Projektverlaufes aller QVD auf Landesebene statt. Zusätzlich gab es fachspezifische Fortbildungen.

Das Ergebnisprotokoll zur *Bilanzkonferenz* „Sechs Jahre QVD in Niedersachsen“ vom 14.12.2006 attestiert dem Projekt großen Erfolg und empfiehlt, die Tätigkeiten im QVD weiterzuführen. Jedoch ist bereits abzusehen, dass einzelne WfbM die Aufgaben ohne einen speziellen Fachdienst umsetzen wollen.

Anhand der mittels eines anonymisierten Datenblattes erhobenen Informationen hat die LAG WfbM Niedersachsen eine *Auswertung für den Zeitraum 2000 bis 2006* unter den Aspekten Vermittlungserfolge und Entwicklung der Beschäftigungsplätze vorgelegt (Stand 13.12.2006). Insgesamt wurden 1.356 Werkstattbeschäftigte in irgendeiner Maßnahme, die durch die QVD angeboten wurden, gefördert. Damit haben ca. 5 % der Werkstattbeschäftigten in Niedersachsen am Projekt teilgenommen.

Im Durchschnitt wurden jährlich 25 Teilnehmer/-innen (bei einer Schwankung zwischen 14 und 32) in insgesamt 150 reguläre Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, von denen 117 am 14.12.2006 noch Bestand hatten. Den fünf besonders erfolgreichen QVD mit 10 und mehr Vermittlungen (insgesamt 57) stehen 35 QVD mit Null (vier QVD) bis sechs Vermittlungen gegenüber. Spezifische Bedingungen für einen besonderen Vermittlungserfolg ließen sich aus den erhobenen Daten nicht ableiten, mit Ausnahme der Tatsache, dass erfolgreiche QVD auch die meisten externen Praktika durchgeführt haben. Erfolgreiche QVD haben aus ihrem Teilnehmerkreis jeden fünften mit einer geistigen Behinderung und jeden achten mit einer seelischen Behinderung in eine Stelle des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt. Zur Geschlechterverteilung lässt sich insgesamt sagen, dass die Vermittlungsquote für Frauen bei 9 % lag, die für Männer bei 15 %. Die höchsten Vermittlungsquoten lassen sich in der Altersgruppe 16–25 Jahre mit 23 % und in der Altersgruppe 26–35 Jahre mit 60 % feststellen.

Während der gesamten Laufzeit wurden 457 Beschäftigungsverhältnisse im Sinne von § 5.1 WVO begründet, was darauf hindeutet, dass für viele Werkstattbeschäftigte ein dauerhaft ausgelagerter Arbeitsplatz das höchste Maß an Teilhabe am Arbeitsleben darstellt. Es fällt auf, dass diese Beschäftigten vor Beginn der Maßnahme deutlich länger in der WfbM beschäftigt waren. Summiert man die erfolgreichen Vermittlungen und die erreichten Beschäftigungsverhältnisse, zeigt sich, dass 45 % der Teilnehmer/-innen eine für ihre Bedürfnisse angepasste optimale Teilhabemöglichkeit gefunden haben. Zudem wurden eine Vielzahl von Praktika organisiert und Entwicklungen innerhalb der WfbM hinsichtlich Qualifizierungsmöglichkeiten angeregt, wie die Entwicklung von Kurssystemen für die berufliche Bildung, die betriebsorientierte Berufsbildung und diverse interne Ausbildungskonzeptionen.

Nachfolgeprojekte

Nach Beendigung des ESF-geförderten Zeitraumes am 31.12.2006 sollte gemäß dem Ergebnisprotokoll der Bilanzkonferenz die regionale und überregionale Zusammenarbeit der QVD fortgesetzt werden, um die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und der QVD-Konzeption zu gewährleisten.

In welchem Umfang diese Absichtserklärung zwischenzeitlich realisiert wurde, wissen wir nicht. Als *Beispiel für die Nachhaltigkeit des QVD-Ansatzes* verweisen wir jedoch auf die Kon-

zeption des Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstes (QVd) der Werkstätten für behinderte Menschen der Gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven (GPS, Stand Juli 2007), die wir im Rahmen unserer Standortanalysen bzw. Fallstudien kennen gelernt haben.

Die GPS wird QVd in Anlehnung an das beschriebene Verfahren ab dem 1. Januar 2007 als Regelangebot aufrechterhalten. Zielgruppen des Fachdienstes sind Beschäftigte einer WfbM, die sich im Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich befinden und eine Grundmotivation zur Vermittlung auf den Arbeitsmarkt bekunden, eine hohe Leistungsfähigkeit aufweisen bzw. entwickeln können und/oder durch interne oder externe Qualifizierungsmaßnahmen dem Anforderungsprofil des Arbeitsmarktes entsprechen. Potenzielle Teilnehmer/-innen werden möglichst frühzeitig nach WfbM-Eintritt – in der Regel nach dem Eingangsverfahren – auf eine mögliche Teilnahme angesprochen. Parallel werden acht Teilnehmer/-innen betreut, darüber hinaus wird eine Warteliste geführt.

Die Fachkraft nimmt Bewerbungen Werkstattbeschäftigter entgegen und/ oder initiiert sie. Im Rahmen einer allgemeinen Zukunftsplanung werden die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Schlüsselqualifikationen festgestellt. Gemeinsam mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer wird ein Qualifizierungs- und Zeitplan erstellt, der in der Regel auf zwei Jahre begrenzt ist. In dieser Zeit werden die begleiteten Orientierungspraktika sowie die Beschäftigungserprobung durchgeführt. Wichtige Bestandteile der Betreuung sind die regelmäßige Reflexion des Erlebten im Betrieb und die direkte Anleitung am Arbeitsplatz. Bei einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis findet eine Nachsorge bis zu 12 Monaten statt, bevor bei Bedarf eine Übergabe an die Integrationsfachdienste der Integrationsämter erfolgt.

Alle übrigen Aktivitäten entsprechen weitgehend dem QVD-Konzept. Hinsichtlich einer Vernetzung der QVd wird eine regionale und überregionale Zusammenarbeit und die Teilnahme an gemeinsamen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Ein vergleichbares Konzept liegt uns von den Harz-Weser-Werkstätten Vechta vor (Stand September 2007). Die jährliche Erfolgsfeststellung erfolgt über den Zuwachs ausgelagerter Arbeitsplätze, die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die Entwicklung neuer Qualifizierungen und die Bekundungen der Zufriedenheit von Teilnehmer/-innen und Arbeitgebern.

Einschätzung

An diesem Landesprogramm fallen klare Absprachen, Kooperationsstrukturen und ein geregelter Informationsaustausch positiv auf. In konzeptioneller Hinsicht ist die Kombination von WfbM-interner und externer Praktika und Qualifizierungen positiv hervorzuheben. Hinsichtlich der Vermittlungserfolge fällt auf, dass sie bei den einzelnen WfbM sehr unterschiedlich ausfallen. Die Übertragbarkeit des Beispiels auf andere Regionen ist „nur“ an die Bedingungen der Finanzierung geknüpft: Ob es gelingt, finanzielle Mittel zu akquirieren bzw. nach deren Auslaufen die Finanzierung auf andere Grundlagen zu stellen.

Im Hinblick auf den hohen Anteil von Außenarbeitsplätzen kann die Frage aufgeworfen werden (wie bereits im Beispiel guter Praxis aus Hamburg), ob nicht eine Übertragung der in Rheinland-Pfalz praktizierten großzügigen Minderleistungsregelung (vgl. das Beispiel guter Praxis „Budget für Arbeit“) ein Weg sein könnte, mehr von diesen Plätzen in reguläre Beschäftigungen umzuwandeln.

Literatur

NEUGEBAUER, Vera, 2005, Konzeption des Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstes an Werkstätten für behinderte Menschen. Osterode am Harz

2006, Bericht der Aktivitäten der QVD in Niedersachsen von 2000 – 2006, Hannover

2007, Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst, Verbesserung der dauerhaften Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. *Projektsteckbrief*, Hannoversche Werkstätten gGmbH, Hannover

GPS – Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven, 2007, Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten der Werkstätten Wilhelmshaven

Organisationsdaten**Projektträger**

Gemeinschaftsprojekt des Landes Niedersachsen und 40 Werkstattträgern des Landes Niedersachsen

Ansprechpartnerin

Vera Neugebauer
Hannoversche Werkstätten gGmbH
Lathusenstraße 20
30625 Hannover
Vera.Neugebauer@hw-hannover.de

4.8 Nordrhein-Westfalen

Wege in den Beruf in Zusammenarbeit mit der Münsterlandschule, Förderschule für Hören und Kommunikation

Hintergrund

Der Ursprung des aktuellen Projektes liegt im Teilprojekt „Wege in den Beruf für hörbehinderte junge Menschen“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Entwicklungspartner-schaft „Maßarbeit im Münsterland“ im Zeitraum vom 01.04.2003 bis 30.06.2005. Seit dem 01.07.2005 wird die Arbeit vom Integrationsfachdienst Münster weitergeführt.

Das damalige Teilprojekt 5 gliederte sich in die Projekte 5.1 Berufswegeplanung (WIB-BUP) und 5.2 Berufswegefindung (WIB-BUF). Projektträger waren die Paritätischen Sozialdienste Münsterland gGmbH mit ihrer Zuständigkeit für hörbehinderte Klienten im IFD-Verbund Münster (Teilprojekt 5.1) und die Handwerkskammer Münster (Teilprojekt 5.2) mit den lokalen Projektpartnern PariSozial gGmbH, Integrationsfachdienst, Schulen und Arbeitsagentur.

Zielgruppe des Teilprojektes 5.1 waren Abgänger/-innen der Westfälischen Schule für Schwerhörige und Gehörlose in Münster, Zielgruppe des Teilprojektes 5.2 waren ebenfalls Abgänger/-innen der Westfälischen Schule für Schwerhörige und Gehörlose sowie aus Integrationsklassen in Regelschulen.

Mit der Einführung des SGB IX sowie des Behindertengleichstellungsgesetzes und der damit einhergehenden Anerkennung der Gebärdensprache wurden die Rechte hörbehinderter Menschen gestärkt und ihr Anspruch auf gleichberechtigte gesellschaftliche und berufliche Teilhabe unterstrichen. Die berufliche Teilhabe gelingt jedoch oft nur unter großen Schwierigkeiten. Handlungsbedarf besteht vor allem im Übergang Schule-Beruf. Die berufliche Perspektive der Abgänger/-innen der Schulen für Hörgeschädigte soll weiterhin vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen. Veränderte Ausbildungsinhalte und Arbeitsformen stellen jedoch neben dem erforderlichen Fachwissen zunehmende Anforderungen an die Schüler hinsichtlich eigenverantwortlicher Arbeitsplanung und -durchführung. Die verstärkt geforderte Kommunikationskompetenz ist für diesen Personenkreis eine besondere Herausforderung.

Um das Ziel der beruflichen Integration hörgeschädigter junger Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin zu sichern, wurde bereits 1997 gemeinsam mit den beiden Landschaftsverbänden und dem Bildungszentrum für Hörgeschädigte in Essen das landesweite Projekt ÜBERBLICK initiiert. Die Ergebnisse dieses Projektes zeigten, dass insbesondere die individuelle passgenaue Berufswegeplanung stärkerer Begleitung bzw. methodischer Verfestigung bedarf. Dazu sollten vorhandene Ressourcen bei den Schulen, dem Integrationsfachdienst und dem Bildungszentrum der Handwerkskammer gezielt genutzt werden.

Zielsetzung

Schwerpunkt im Teilprojekt „Berufswegeplanung“ im EQUAL-Projekt war die Entwicklung eines exemplarischen Handlungsleitfadens zur individuellen Berufswegeplanung hörbehinderter Jugendlicher. Inhaltlich sollte dieser das strukturelle Vorgehen unter Einbezug der beteiligten Personen (Schüler, Eltern, Lehrer) und Institutionen (Betriebe, Arbeitsamt, IFD) sowie eine klare Festlegung der Verantwortlichkeiten aufzeigen.

Bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt steht ein direkter Zugang im Vordergrund, eine Aufnahme in WfbM soll durch intensive Netzwerkarbeit vermieden werden.

Konzeption

Hörbehinderte Schulabsolvent/-innen bedürfen einer individuellen Vorbereitung und Begleitung bei der Berufswahl. Der derzeitige Berufswahlprozess ist in hohem Maße fremdbestimmt. Häufig sind die Schüler/-innen aufgrund ihrer kommunikativen Einschränkungen kaum am Entscheidungsprozess beteiligt. Nur eine intensive Vorbereitung, Begleitung und Auswertung der Praktika ermöglicht es den Schüler/-innen, eine Berufswahl anhand konkreter Erfahrungen zu treffen. Wesentliche Schritte sind hierbei (im Teilprojekt Berufswegeplanung) Motivationsabklärung, Erarbeitung einer realistischen Berufsperspektive, Erstellung eines Neigungs- und Interessenprofils und deren Überprüfung anhand von Praktika sowie eine sorgfältige Diagnostik zur Abklärung von Arbeitsanforderungen und persönlichen Fähigkeiten.

Durch die Einbeziehung betrieblicher Erfahrungen in den Berufswahlprozess wird den Schüler/-innen eine praxisnahe Entscheidungshilfe geboten. Die vielfältigen Berufsangebote im Bildungszentrum der Handwerkskammer werden gezielt für Schnupperpraktika erschlossen. Aufgrund der Netzwerkkontakte des IFD für hörbehinderte Menschen in der Arbeitsmarktreion Münster können Synergieeffekte bei der Akquisition von weiteren Praktikumsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden. Die Personalressourcen der Schulen zur Koordinierung einer gezielten Berufswegeplanung sind jedoch begrenzt, sie bedürfen einer Steuerung von außen.

Das Projekt beinhaltet eine Reihe innovativer Elemente: die Unterstützung der Lehrer/-innen bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung betrieblicher Praktika, die Akquise von unterschiedlichen Praktikumsstellen zur dauerhaften Nutzung, die Beratung und Unterstützung der betrieblichen Ansprechpartner und Ausbilder im HBZ* durch kontinuierliche Präsenz, die Koordination der Zusammenarbeit aller beteiligten Personen und Institutionen, die Entwicklung einer konkreten Handlungsleitlinie als Steuerungsinstrument für den Berufswahlprozess.

Das Gesamtprojekt wird in enger Kooperation mit der Schule, der Berufs- und Reha-Beratung, den Arbeitsagenturen, den Eltern und sonstigen an der beruflichen Eingliederung hörbehinderter Menschen beteiligten Personen umgesetzt.

Ergebnisse und Erfahrungen

Bis zum Stichtag am 31.12.2006 wurden ca. 50 Teilnehmer/-innen betreut. Während der Projektlaufzeit hat sich die Integration von Schüler/-innen in den Arbeitsmarkt von vormals 29 % auf 41 % deutlich gesteigert. Nach ihrer Entlassung wurden/werden die Schüler/-innen von den örtlichen IFD oder anderen Institutionen bzw. Maßnahmen weiter betreut. Regionale und überregionale Netzwerke unterstützen diese Arbeit.

Das erprobte Konzept wurde auf alle IFD im Bereich des LWL übertragen. Ein ähnliches Projekt zur Unterstützung von körper- und mehrfachbehinderten Schüler/-innen konnte LWL-weit auf Förderschulen übertragen werden.

Als sehr förderlich erwiesen sich im Laufe des Projektes und auch später ein Schnupperpraktikum zum Kennen lernen verschiedener Berufe bereits in der Klasse 8, Schulpraktika entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten der Schüler/-innen und ihre Auswertung im Betrieb und in der Schule, die enge Zusammenarbeit von Schule, IFD und Agentur für Arbeit, die Einzelfallbegleitung durch den IFD, die Nutzung der Erfahrungen des IFD aus der Begleitung erwachsener berufstätiger Menschen. Als hinderlich erwiesen sich die zu geringen personellen Ressourcen und die (noch nicht) erfolgte Refinanzierung durch die Agenturen für Arbeit. Seit dem 01.01.2005 gibt es allerdings eine Regelfinanzierung des IFD im Bereich des LWL.

* Hörbehindertenzentrum

Verschiedene Dokumentationen schaffen eine gute Übersicht über das Projekt:

- Standards in der Berufsvorbereitung der Münsterlandschule/ Förderschule Hören und Kommunikation in den Klassenstufen 7 bis 10. Die klare Zuordnung von Zielen und Aktivitäten zu den beteiligten Institutionen ermöglicht eine schnelle Orientierung.
- Gleiches gilt für die Dokumentation des Netzwerkes Münster für hörbehinderte Menschen und die Präsentation der Münsterlandschule mit ihren Förderschwerpunkten geistige Entwicklung bzw. Lernen und ihrem Hauptschulzweig. Dort werden Angebotstandards vorgestellt, gegliedert nach Lernzielen und Klassenstufen, vorgestellt.
- Die Dokumentation „Talentprobe“ des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe mit illustrativen Beiträgen „... wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule in den Beruf kommen“.

Einschätzung

Aus Teilprojekten eines EQUAL-Projektes mit den Zielen, Wege in den Beruf für hörbehinderte junge Menschen zu ebnen, wurde ein überregionales Netzwerk mit den Hauptakteuren Münsterlandschule/ Förderschule Hören und Kommunikation, Integrationsfachdienst für hörbehinderte Menschen, Agentur für Arbeit und Bildungszentrum der Handwerkskammer, aufgebaut. Es unterstützt junge Menschen dabei, einen möglichst direkten Zugang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und eine selbstbestimmte Berufswahl zu treffen.

Die in den Dokumenten beschriebenen Standards der Berufsvorbereitung in den einzelnen Klassenstufen und der Aufgabenverteilung zwischen den beteiligten Institutionen lassen den Aufbau und die Arbeit in einem Netzwerk ganz unspektakulär erscheinen. Dies dürfte Interessierte ermuntern, selbst diesen Schritt zu wagen. Der in einem überschaubaren Zeitraum erzielte Erfolg dürfte die notwendige Motivation schaffen.

Literatur

KARRASCH, Angelika, 2007. „Wege in den Beruf in Zusammenarbeit mit der Münsterlandschule, Förderschule für Hören und Kommunikation“. Projektsteckbrief.

KARRASCH, Angelika, 2005. „Wege in den Beruf für hörbehinderte junge Menschen“. Teilprojekt 5 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Maßarbeit im Münsterland.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Integrationsamt (Hrsg.), 2005. Talentprobe ... wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule in den Beruf kommen.

Organisationsdaten

Projektträger

Paritätische Sozialdienste Münsterland gGmbH, Hafenweg 6-8, 48155 Münster

Ansprechpartnerin

Angelika Karrasch
Hafenweg 6–8
48155 Münster
ifd-karrasch@muenster.de

4.9 Rheinland-Pfalz

„Budget für Arbeit“

Zielsetzung

Die Überlegungen zu dem Modellvorhaben nahmen ihren Ausgang von dem Ziel her, den mit dem SGB IX formulierten Paradigmenwechsel für mehr gesellschaftliche Teilhabe, Gleichstellung und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen auch für den Bereich Arbeit zu beschleunigen. Diese Absicht wurde dahingehend konkretisiert, auch behinderten Beschäftigten in einer WfbM als Alternative dazu mehr als nur Arbeitslosigkeit anbieten zu wollen. Mit dem Modellvorhaben „Budget für Arbeit“ wird der Anspruch verknüpft, „einen Durchbruch gegenüber den bisher etablierten Systemen“ eingeleitet zu haben.

Zudem verspricht man sich vor dem Hintergrund steigender Ausgaben insbesondere der Sozialhilfeträger für den Betrieb der Werkstätten von der Durchführung des Modellvorhabens mittelfristig eine volkswirtschaftliche Kostenersparnis. Eine vergleichende „gesamtfiskalische Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten“ schwerbehinderter Menschen (WfbM, Integrationsprojekten, allgemeinen Arbeitsmarkt und deren Vergleich wiederum mit den Kosten für die Finanzierung von Arbeitslosigkeit) ergab den allgemeinen Arbeitsmarkt als die günstigste Variante (Egner & Schneider 2005).

Konzeption

Der Grundgedanke ist, die für die Beschäftigung eines behinderten Menschen in einer Werkstatt anfallenden Kosten der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII zu einem finanziellen Anreiz für eventuell einstellungsbereite Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts umzufunktionieren (einschließlich Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX). Die Eingliederungshilfe wird nicht mehr „stationär“ in der WfbM geleistet, sondern „ambulant“. Als „Budget für Arbeit“ umdeklariert, wird die Geldleistung von den ehemals Werkstattbeschäftigten auf der Grundlage einer Abtretungserklärung vom örtlichen Sozialhilfeträger direkt an die Arbeitgeber ausbezahlt. Diese Mittel werden Arbeitgebern als Ausgleich für eine Minderleistung des behinderten Menschen zur Verfügung gestellt, die im Durchschnitt bei 70 % angesetzt wird. Diese Höhe wird aus der Tatsache abgeleitet, dass der betroffene Personenkreis voll erwerbsgemindert und demnach „per definitionem“ nur in der Lage ist, weniger als 15 Stunden wöchentlich eine Erwerbstätigkeit zu Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auszuüben. Die infrage kommenden Werkstattmitarbeiter/-innen können eine geistige, seelische, körperliche oder Mehrfachbehinderung haben. Lernbehinderte sind von der Konzeption her nicht vorgesehen. Die Minderleistung wird aus dem Budget für Arbeit ausgeglichen, und zwar unbefristet, um zu erreichen, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Der Arbeitgeber zahlt die restlichen 30 % des Tariflohns, die für das reale Arbeitsvermögen der behinderten Person stehen. Der Betrieb erhält zudem eine Pauschalleistung von 300 € monatlich aus der Ausgleichsabgabe, auch bei Teilzeitbeschäftigungen. Damit soll die Nachrangigkeit der Sozialhilfe gewährleistet bleiben. Diese Leistung von 300 € zusätzlich im Monat wird unbefristet gewährt, um das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsvertrages zu fördern.

Im „Handbuch zur praktischen Anwendung“ (S. 11) wird zur Illustration das Beispiel des Budgetnehmers „Herr Mustermann“ vorgerechnet. Bei einem vertraglich vereinbarten Bruttoentgelt von 1.200 € ergibt sich für den Arbeitgeber durch dessen zusätzliche Anteile an der Renten-, Kranken und Pflegeversicherung eine monatliche Summe von 1.418 € Arbeitgeberbruttokosten. Der Finanzierungsanteil des Arbeitgebers von 30 % beläuft sich dann auf 426 €, hinzu

kommen aus dem Budget für Arbeit 693 € sowie die Pauschalleistung aus der Ausgleichsabgabe von 300 €.

Die Gesamtleistung des Budgets im Einzelfall soll die Kosten nicht übersteigen, die dem Sozialhilfeträger in einer WfbM entstehen. Ein weiterer Vorteil und Anreiz für die Arbeitgeber besteht darin, dass ihnen für eine Budgetbeschäftigung von der Agentur für Arbeit zwei Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet werden. Ggf. können sie also Kosten der Ausgleichsabgabe verhindern oder verringern.

Innerhalb der WfbM werden von den nichtbehinderten Beschäftigten und vom Fachausschuss behinderte Mitarbeiter/-innen genannt, bei denen man hinreichendes Potenzial für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als vorhanden einschätzt. Jede Kandidatin bzw. jeder Kandidat wird im eigens für das Vorhaben institutionalisierten Integrationsausschuss unter dem Gesichtspunkt besprochen, wie erfolgversprechend eine Förderung des Übergangs ist. Die personelle Besetzung dieses Ausschusses ist im Prinzip mit derjenigen des Fachausschusses identisch. Vertreten sind die örtlichen und überörtlichen Sozialhilfeträger, die WfbM, die Arbeitsverwaltung und die Rentenversicherungsträger. Die Ausschüsse werden als regionale Netzwerke dieser Institutionen betrachtet. Die Leitungskompetenz des Integrationsausschusses liegt beim jeweils zuständigen örtlichen Träger der Sozialhilfe. Die wichtigste Informationsgrundlage bei der Entscheidung über die Budgetierung und Überleitung einer Kandidatin/ eines Kandidaten ist der individuelle Teilhabeplan, eine Beteiligung der betroffenen Person ist nicht zwingend. Aussichtsreiche Kandidat/-innen für eine Budgetnahme werden insbesondere unter denjenigen Werkstattmitarbeiter/-innen vermutet, die sich auf einem Außenarbeitsplatz befinden. Wenn sich ein Arbeitgeber nach einer in der Regel längeren Praktikumsphase ein hinreichend positives Bild von der Kandidatin bzw. dem Kandidaten gemacht hat und die Bereitschaft zum Abschluss eines Arbeitsvertrages erklärt hat, kann die Budgetleistung mit einem gesonderten Formblatt beantragt werden. Die jeweilige Höhe des Budgets und des Arbeitgeberanteils wird auf der Grundlage des im Arbeitsvertrag festgelegten Bruttoentgeltes berechnet. Die WfbM gewährleistet für ihre/n ehemalige/n Mitarbeiter/-in zunächst maximal ein Jahr lang eine nachgehende Betreuung auf dem neuen Arbeitsplatz. Der Umfang der in jedem Einzelfall notwendigen Betreuung wird im Integrationsausschuss beraten. Diese Leistung setzt formal erst sechs Wochen nach Aufnahme des tariflichen Arbeitsverhältnisses ein, da für diesen Zeitraum der Vergütungssatz weiter an die WfbM gezahlt wird. Damit sollen deren umfangreichen Aufwendungen abgegolten werden, einschließlich der Betreuungsleistungen. Sollten sich in Einzelfällen Betreuungsleistungen über einen längeren Zeitraum als ein Jahr hinaus als notwendig erweisen, ist angedacht, diese durch berufsbegleitende Dienste zu gewährleisten. Für Budgetnehmer in Integrationsprojekten wird keine gesonderte Betreuungsleistung als notwendig erachtet, weil man davon ausgeht, dass dies innerhalb der dort vorhandenen Strukturen geleistet wird.

Für den Fall, dass der Integrationsversuch scheitert, ist die Rückkehrmöglichkeit in die WfbM sichergestellt. Die Rückkehr ist als einzige Option für diesen negativen Fall vorgesehen. Da Arbeitslosigkeit aus diesem Grund nicht eintreten muss bzw. kann, werden die Budgetnehmer/-innen von der Arbeitslosenversicherung befreit. Dies wird zudem rechtlich dadurch abgesichert, dass bei allen Budgetnehmer/-innen der Status der vollen Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt. Rein formal betrachtet stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Ansonsten sind die Budgetnehmer/-innen kranken- und pflegeversichert wie jeder nichtbehinderte Beschäftigte auch. Hinsichtlich der Rentenversicherung können Nachteile gegenüber Beschäftigten in WfbM oder Integrationsprojekten auftreten, da

der Verdienst unterhalb der dort herangezogenen Bezugsgröße von 80 Prozent des Bevölkerungsdurchschnitts liegt (im Jahr 2007 waren dies 1.960 Euro). Das kann teilweise dadurch kompensiert werden, dass der Tariflohn den Abschluss einer Riesterrente ermöglicht. Auf jeden Fall bleiben die Anwartschaften für eine Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren erhalten.

Ergebnisse

Im Vorfeld wurde zunächst die Akzeptanz von Seiten der Werkstätten, anderer Kostenträger, insbesondere der Kommunen, und auch der betroffenen Werkstattmitarbeiter/-innen ausgelotet. Diese vorklärenden Gespräche ergaben mehr Bedenken als zunächst antizipiert worden waren. Aus der Praxis wurden Fragen gestellt nach der Rentenreglung, dem Tarifrecht, dem Kündigungsschutz und der Möglichkeit der Rückkehr in eine WfbM. Die Skepsis konnte zerstreut werden, da die Landesarbeitsgemeinschaft der WfbM und die Modellkommunen das Vorhaben von Beginn an unterstützten und sich bereit erklärten, für die noch offenen Fragen konstruktiv nach Lösungen zu suchen. Nach den notwendigen Vorklärunen wurde das Vorhaben ab Jahresbeginn 2006 in fünf Modellregionen eingeführt. Im Februar 2006 wurde eine „Zielvereinbarung zur Stärkung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und zum Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt“ geschlossen, an der sich folgende Partner beteiligten:

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen
- Integrationsamt beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
- Landkreistag und Städtetag Rheinland Pfalz
- Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/ Saarland der Bundesagentur für Arbeit
- LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Rheinland-Pfalz, vertreten durch die Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Rheinland-Pfalz e.V.
- Werkstattträger der Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland-Pfalz, vertreten durch die Regionalsprecherinnen und -sprecher
- Verbände der Behindertenselbsthilfe, vertreten durch das Netzwerk Selbstbestimmung und Gleichstellung.

Die ersten drei Budgetnehmer/-innen wechselten zum 1. Mai 2006 in ein reguläres Arbeitsverhältnis, bis Ende des Jahres 2006 waren es 13 Personen. Bis zum 1. April 2007 stieg die Zahl auf 20 und bis zum 1. August 2007 gab es 30 Budgetnehmer/-innen. Im Laufe des Sommers 2007 soll das Programm landesweit umgesetzt werden, mit dem Ziel, dass bis Ende des Jahres 2007 70 bis 100 Personen in Rheinland-Pfalz ein Budget für Arbeit erhalten. Die durchschnittlichen Bruttolöhne für die Helfer- und Anlern Tätigkeiten liegen beispielsweise im Hotel- und Gaststättengewerbe bei 1.220 €, im Maler- und Lackiererhandwerk bei 1.220 €, und im Garten- und Landschaftsbau bei gut 1.320 €. In Einzelfällen in der Industrie wurden wegen hoher Tariflöhne Teilzeitarbeitsverhältnisse eingegangen. In Einzelfällen waren Arbeitgeber auch bereit, freiwillig einen höheren Anteil als 30 Prozent zu tragen. Bis August 2007 kam es nur in drei Fällen zu einer Rückkehr in die WfbM, was jeweils aus der gesundheitlichen Entwicklung der behinderten Person resultierte. Im Steckbrief wird die Vernetzung von engagierter Organisation und Personen als unverzichtbare Erfolgsbedingung herausgestellt: „Erkennbar war, dass alle Akteure vor Ort Hand in Hand arbeiten müssen. Es ist ein hohes Engagement erforderlich. Fehlt diese Zusammenarbeit oder das Engagement, sind keine Erfolge zu verzeichnen.“ Laut Steckbrief sind bei den Budgetnehmer/-innen ganz überwiegend Zufriedenheit und ein gesteigertes Selbstwertgefühl zu verzeichnen.

Zum Stichtag 9. August 2007 waren jährliche Einsparungen bei der Eingliederungshilfe in Höhe von 70.000 Euro zu verzeichnen (ohne Berücksichtigung von Einsparungen für Grundversicherungsleistungen).

Einschätzung

Hinsichtlich der Ergebnisse wäre interessant zu wissen, wie viele Budgetnehmer/-innen jeweils aus dem Berufsbildungsbereich und dem Arbeitsbereich der WfbM kamen. Wie viele Personen waren vorher tatsächlich auf einem Außenarbeitsplatz, wo man ja die meisten aussichtsreichen Kandidat/-innen vermutete? Das wäre gerade im Hinblick auf die vielen Außenarbeitsplätze auch in anderen Regionen interessant, die zu einer Art Sackgasse zu werden drohen (vgl. die Beispiel guter Praxis aus Hamburg und Niedersachsen sowie Teil B, Kapitel 4.7).

Wie viele Personen wechselten aus einer WfbM in ein Integrationsprojekt? Man wüsste auch gerne, welche Auswirkung das Budget für Arbeit bereits hat, gibt es z.B. überhaupt noch „reguläre“ Überleitungen in Rheinland-Pfalz? Liegt nicht bei den zusätzlichen 300 Euro monatlich ein Mitnahmeeffekt der Betriebe nahe?

Bezüglich der Rentenversicherung ist zu fragen, warum man reguläre Betriebe nicht mit den Integrationsprojekten gleichstellt und § 179 SGB VI analog anwendet. Wünschenswert erscheint zudem, dass sich auch Wirtschaftsverbände an der Zielvereinbarung beteiligen. Insgesamt könnte die für das Modell charakteristische großzügige Minderleistungsregelung ein wichtiger Schritt sein, um Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber WfbM-Mitarbeiter/-innen abzubauen. Der Anspruch, „einen Durchbruch gegenüber den bisher etablierten Systemen“ eingeleitet zu haben, könnte in der Tat eingelöst werden.

Was die Konzeption des Budgets für Arbeit als breit angelegter „von oben“ gesteuerter Ansatz mit dem Schwerpunkt auf der Vernetzung aller am Integrationsprozess beteiligten Institutionen betrifft, weist es große Ähnlichkeiten mit KoBV in Baden-Württemberg auf. Was die Verallgemeinerbarkeit des Budgets für Arbeit betrifft, so ist die Bedingung dafür wie auch bei KoBV darin zu sehen, dass eine Bereitschaft zur Vernetzung auch in anderen Bundesländern initiiert und organisiert werden kann.

Literatur

EGNER, Annemarie & Heiner SCHNEIDER, 2005, Arbeit für Menschen mit Behinderung. Vergleich gesamtfiskalischer Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz (Download: http://www.masfg.rlp.de/Soziales/Dokumente/Behinderte_Menschen/Studie_Arbeit.pdf)

ECKERT, Thomas, 2007, „Budget für Arbeit“. Stand des Modellvorhabens des Landes Rheinland-Pfalz, in: Impulse, 41/ 42, S. 38

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, o.J., Modellprogramm Budget für Arbeit. Handbuch zur praktischen Anwendung

Organisationsdaten**Anschrift**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Bauhofstraße 9
55116 Mainz

Ansprechpartner

Horst-Franz Muxfeldt
Telefon 06131 967241
Muxfeldt.Horst-Franz@lsjv.rlp.de

Werner Diedrich
Telefon 06131 967255
Diedrich.Werner@lsjv.rlp.de

4.10 Saarland

Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Fachkräfte für betriebliche Integration (Fbi)

Zielsetzung

Von 1998 bis 2001 fand im Saarland das Modellprojekt „Fachkräfte für betriebliche Arbeitsplätze“ (FbA) statt. Im Januar 2002 entfiel der Modellcharakter und es wurden durch das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales „Richtlinien zur Integration behinderter Menschen von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (RIWA) erlassen. Gleichzeitig wurde die Bezeichnung Fachkraft für betriebliche Arbeitsplätze (FbA) durch die Bezeichnung „Fachkraft für betriebliche Integration“ (Fbi) ersetzt.

Die Richtlinien wurden mit Wirkung mit 01.10.2006 abgelöst durch Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 75 SGB XII, die gesondert für die Förderung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales (MiJAGS) mit den beteiligten Werkstätten abgeschlossen wurden. Die Vereinbarung zielt auf die Integration von Teilnehmer/-innen des Berufsbildungsbereiches und von Mitarbeitern des Arbeitsbereiches von Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Angestrebt werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder Ausbildungsverhältnisse. Die Entwicklung und Umsetzung des Konzeptes zur besonderen Förderung des Übergangs von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgte von Beginn an in enger Abstimmung zwischen dem Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Saarländischen Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG:WfbM).

Es sollen Teilnehmer/-innen unterstützt werden, deren Leistungsfähigkeit, Persönlichkeit und Motivation eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsplatz realistisch erscheinen lassen. Die Teilnehmer/-innen sind durch geistige, seelische und körperliche Behinderungen gehandicapt oder haben eine Mehrfachbehinderung. Die Zielgruppe ist beim Eintritt in die WfbM nicht für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet. Eine Motivierung der Teilnehmer/-innen wird dadurch möglich, dass der (unterschwellig vorhandene) Wunsch auf ein „normales“ Leben ohne Stigmatisierung erfüllt wird, gelungene Praxisbeispiele aufgezeigt, Schulungs- und Qualifizierungsseminare angeboten und Erfolgserlebnisse durch passgenaue Vermittlung in Praktika und Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden.

Konzeption

Zur Umsetzung der Vereinbarung werden von der WfbM systematische und kontinuierliche Fördermaßnahmen angeboten. Zur Leistungserbringung beschäftigt die WfbM zusätzlich zu dem übrigen Fachpersonal Fachkräfte für betriebliche Integration (Fbi).

Kooperationspartner sind neben dem Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales und sechs WfbM, das Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz, das Integrationsamt, regionale Agenturen für Arbeit, Integrationsfachdienste berufliche Begleitung und Betriebe/ Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Das Angebot des saarländischen Fbi geht von folgenden *Eckdaten* aus:

- Die Fbi vermitteln Werkstattbeschäftigte und Teilnehmer/-innen des Berufsbildungsbereiches in Praktika und sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse. Es werden tarifliche oder ortsübliche Löhne gezahlt.

- Die Sollquote der Vermittlungen liegt derzeit bei drei Vollvermittlungen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis je Vollzeitstelle pro FbI und Jahr.
- Vermittelte Werkstattbeschäftigte haben beim Scheitern des Arbeitsversuches oder auf eigenen Wunsch innerhalb von drei Jahren nach Vermittlung ein begründungsfreies Rückkehrrecht in die WfbM.
- Die Lohnkosten der vermittelten Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse werden finanziell gefördert, und zwar drei Jahre lang mit einer Staffelung von 90 – 70 – 50 % vom Arbeitgeberbrutto und einer unbefristeten Mehrfachanrechnung auf fällige Zahlungen des Betriebes im Rahmen der Ausgleichsabgabe. Bei Vorliegen außergewöhnlicher Belastungen kann das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitrahmen hinaus durch das Integrationsamt mit Lohnkostenzuschuss und Arbeitsassistenz gefördert werden.

Das *Konzept FbI* folgt einer systematischen Abfolge von Aktivitäten (siehe Steckbrief):

- Die Benennung geeigneter und interessierter Mitarbeiter/-innen stützt sich auf Befragungen des Sozialen Dienstes und der Gruppenleiter, regelmäßige Beobachtungen im Werkstattalltag und während Qualifizierungsmaßnahmen, Eigeninitiative von Interessent/-innen und Vorschläge der Werkstatteleitung, Betriebsleitung, Produktionsleitung, von Produktionsmitarbeitern und Therapeuten.
- Eine Vermittlungseinschätzung erfolgt durch die Erstellung eines „Persönlichen Profils“. Grundlage dafür sind intensive Einzelgespräche mit den Interessent/-innen, die Analyse der persönlichen Situation (Familienstand, Lebenssituation, Finanzen, Behinderung, Mobilität etc), des schulischen und beruflichen Werdeganges und der Berufsabschlüsse der behinderten Person, die Analyse ihrer Leistungen (quantitativ und qualitativ) und sozialen Kompetenzen innerhalb der unterschiedlichen Bereiche der WfbM, die Analyse ihrer Arbeit innerhalb der WfbM durch die FbI, die Analyse ihres Leistungs- und Auffassungsvermögens sowie ihres Sozialverhaltens während der Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen aus FbI-Sicht, Sichtung des Krankenstandes, Ermittlung besonderer Stärken/ Talente (positive Ausstrahlung, gute Artikulationsfähigkeit, ansprechendes Äußeres etc.) sowie eventueller Vermittlungshemmnisse (Rechen-, Schreibschwäche u.a.) unter Einbezug der Gruppenleiter und des Sozialen Dienstes. Weitere Informationsquellen sind das soziale Umfeld und die Gespräche bezüglich Vermittlungsperspektiven und -vereinbarungen.
- Integrationsvorbereitende Maßnahmen innerhalb der WfbM zielen auf die Optimierung der sozialen Kompetenzen gemäß den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes, wobei Rollenspiele im Rahmen von FbI-Seminaren (z.B. „Verhalten am Arbeitsplatz, gegenüber Kollegen, in Pausen, Anpassung an Betriebskultur) und Trainings innerhalb der WfbM-Arbeitsgruppen (Kritikfähigkeit, egoistisches Verhalten, Konfliktlösung, Erwartung von Anerkennung) eine wichtige Rolle spielen. Als weitere interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen spielen Bewerbertrainings, fachspezifische Qualifikationen, wie „Telefontraining“ und „Staplerschein“ eine wichtige Rolle, des weiteren das Nachholen von Schulabschlüssen. Schließlich ist auch die Beratung über Chancen und Konsequenzen bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedeutsam. Dazu wird auch die /der gesetzliche Betreuer/-in einbezogen. Nicht zuletzt wird die realistische Einschätzung der Leistungsfähigkeit vor dem Wechsel in einen Betrieb thematisiert.
- Fachtheoretische Unterweisungen dienen der Erlangung von fachtheoretischen Kenntnissen in einzelnen Berufsbereichen. Dabei spielen auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Flexibilität, Zuverlässigkeit) und Kulturtechniken eine Rolle.

- Zu den sozialpädagogischen Unterstützungsangeboten gehören Gesprächsangebote, Einzelfallhilfe, Beratungsangebote, Verhaltenstraining, Mobilitätstraining, Kommunikationsförderung, Gruppenaktivitäten, Seminare und Schulungen zur Krisenintervention. Die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung ist neben der Vermittlung der Fachkompetenzen ein entscheidendes Kriterium, um einen Integrationserfolg zu gewährleisten.
- Eine kontinuierliche Beobachtung und Analyse des Arbeitsmarkts gibt Auskunft über aktuelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Unabhängig davon werden passende Praktikums- und Arbeitsplätze gezielt akquiriert.
- Im Anschluss an oder parallel zu Qualifizierungsseminaren und Schulungen zur Erlangung fachpraktischer Fähigkeiten (Umgang mit Maschinen und Geräten, Schweißkurse, Flurförderfahrzeugscheine, Hygienebelehrung) werden interne Praktika angeboten. Werkstattbeschäftigte verlassen ihren ursprünglichen Arbeitsbereich, um in einem anderen, arbeitsmarktnahen Umfeld auf ein externes Praktikum vorbereitet zu werden. Externe Praktika mit intensiver Begleitung und im Bedarfsfall Jobcoaching werden durch die Fbl organisiert. Dabei geht es um das Kennen lernen betrieblicher Abläufe und Anforderungen. Die Werkstattbeschäftigten lernen Besonderheiten des jeweiligen Berufsfeldes, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen und Technologien des Arbeitsbereiches kennen. Die Fachkraft für betriebliche Integration ist regelmäßig vor Ort und kooperiert eng mit dem Betrieb. Durch externe Praktika werden realistische Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen erprobt und erlebt.
- Die betriebliche Integrationsberatung beinhaltet eine Beratung zum Arbeitsrecht (Kündigungsschutz), zu Antragstellungen von Fördergeldern und Arbeitsplatzanpassungen und zur Unterstützung bei der Ausarbeitung des Arbeitsfeldes oder der Ausweitung von Einsatzmöglichkeiten. Weitere Themen sind ausgelagerte Arbeitsplätze, Coaching am Arbeitsplatz und die Einrichtung eines Systems von Betriebspaten, sowie die arbeits- und berufsbezogene Betreuung im Betrieb. Arbeitsplatzanalysen und ggf. Arbeitsplatzanpassung können unter Einbezug von Fachleuten, wie z.B. dem Technischen Beratungsdienst der Arbeitsagentur vorgenommen werden. Unterstützte Beschäftigung und Arbeitsassistentz/ Jobcoaching sind von besonderer Relevanz und beziehen sich auf ein Training einzelner Arbeitsschritte, das Erlernen und Ausführen neuer Aufgaben, das Training einer strukturierten Arbeitsweise, die Beschaffung von technischen Hilfsmitteln zur Optimierung der quantitativen und/ oder qualitativen Arbeitsleistung, die Anpassung an eine neue Umgebung und die neuen Kollegen/ Vorgesetzten im Betrieb, das Zugehen auf neue Kollegen und Vorgesetzte, insbesondere bei unsicheren und (berufs-) unerfahrenen behinderten Menschen.
- Im Bereich Alltagsbegleitung gibt es Angebote zur Bearbeitung privater Probleme in den Bereichen Wohnen und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft unter Einbeziehung von Angeboten der psychosozialen Versorgung. Desgleichen muss ggf. die Rückkehr bei Scheitern des Integrationsversuches oder auf Wunsch des behinderten Mitarbeiters vorbereitet und begleitet werden.

Die mittlerweile außer Kraft gesetzten Richtlinien zur Integration behinderter Menschen aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (RIWA) vom 07.01.2002 beschreibt diesen Prozess in abgewandelter Form in einem *Drei-Stufen-Modell*:

- STUFE 1 widmet sich der Vorbereitung innerhalb der Werkstatt. Die Fbl erstellt ein Konzept zur systematischen Qualifizierung sowohl innerhalb des Berufsbildungsbereichs wie auch des Arbeitsbereichs der WfbM. Für alle Teilnehmer/-innen ist eine individuelle Vorbereitung erforderlich, bei der die beruflichen und sozialen Fähigkeiten zu berücksichtigen sind. Zudem

sind die sozialrechtlichen und finanziellen Konsequenzen eines Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abzuklären.

- In STUFE 2 werden Betriebspraktika organisiert und betreut. Diese und die zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen dienen dazu, die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen unter realen Bedingungen des Arbeitsmarktes zu erproben und weiterzuentwickeln. Betriebspraktika können bereits im Berufsbildungsbereich durchgeführt werden. Die Auswahl der Praktikumsplätze soll sich auch an den späteren Beschäftigungschancen orientieren. Teilnehmer/-innen aus dem Arbeitsbereich erhalten während der Praktikumszeit zusätzlich 50 € zu ihrem Arbeitsentgelt. Betriebspraktika dauern zwischen einem und sechs Monaten. In Ausnahmefällen kann verlängert werden.
- In STUFE 3 wird die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verfolgt. Zwischen Arbeitgeber und behindertem Menschen wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, für den das tarifliche oder ortsübliche Entgelt vereinbart werden soll. Vorrangig wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt.
- ÜBERLEITUNG: Mit dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages für den behinderten Menschen endet die Zuständigkeit der Fbl. Die Fbl stellt eine angemessene Weiterbetreuung des behinderten Menschen durch den Integrationsfachdienst sicher. Die Überleitung erfolgt in der Regel innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrages.

Nach Ablauf der Einstellungsförderung kann das Integrationsamt weiterhin Leistungen gewähren (Mindestleistungsausgleich sowie Zuschüsse zu Anleitungskosten des Arbeitgebers). Erfolgt keine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder wird ein Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Jahre beendet, können mit Zustimmung des Kostenträgers weitere Maßnahmen nach der zweiten und dritten Stufe bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren durchgeführt werden.

Die Finanzierung ist durch eine Vergütungsvereinbarung zwischen MiJAGS und den beteiligten Werkstätten in den „Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen“ vom 1. Januar 2006 geregelt. Es gibt einen Grundbetrag von 30.000 € je Fbl-Vollzeitstelle und Jahr zuzüglich eine Erfolgspauschale von 13.000 € je Vermittlung, die maximal fünf mal jährlich pro Vollzeitstelle gezahlt werden kann.

Ergebnisse

Im Projektzeitraum (Stichtag 31.12.2006) wurden 416 Teilnehmer/-innen betreut. Dies beinhaltete deren Beratung sowie die ihres sozialen Umfeldes, Seminare und Schulungen, Qualifizierung, Praktika und Begleitung, Jobcoaching, Betreuung und Nachbetreuung der Arbeitsverhältnisse.

Gemäß dem 4. Landesbehindertenplan des Saarlandes (September 2007) haben sechs der zehn WfbM Vereinbarungen mit dem Land zur Beschäftigung von Fbl abgeschlossen. Im Zeitraum von 1998 bis 2006 konnten insgesamt 77 Beschäftigte aus einem WfbM-Beschäftigungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis oder eine Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Zahl der Integrationen hat sich auf eine Fallzahl von acht bis elf behinderten Beschäftigten pro Jahr eingependelt. In 34 Fällen ist es gelungen, die Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermitteln. In 20 Fällen erfolgte eine Rückkehr in die WfbM. Durch die Zusicherung von deren unbürokratischer Handhabung innerhalb der ersten drei Jahre gelingt es, behinderte Beschäftigte zu motivieren, sich auf das „Wagnis“ eines Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzulassen.

Einschätzung

Wie bei den Beispielen guter Praxis aus Baden-Württemberg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz handelt es sich hier um ein landesweites Programm, bei dem die Initiative „von oben“ ausging. Hinsichtlich der Bedingungen für die Verallgemeinerbarkeit dieses Beispiels guter Praxis gilt dasselbe wie für diese Bundesländer. Interessant wäre es, die Begründungen derjenigen vier WfbM im Saarland zu erfahren, die sich nicht beteiligten, die sie für ihre Abstinenz geben. Bei den sich beteiligenden Werkstätten sind klare Absprachen und Kooperationsstrukturen sowie ein geregelter Informationsaustausch positiv hervorzuheben, außerdem die Kombination von WfbM-internen und externen Praktika und Qualifizierungen, die Absicherung der Nachsorge durch die Werkstatt sowie die unbürokratische Handhabung der Rückkehrmöglichkeit, falls eine betriebliche Integration nicht gelingt.

Literatur

GROSS, Christoph, et al., 2007, Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Fachkräfte für betriebliche Integration. *Projektsteckbrief*, Saarländische Werkstätten für behinderte Menschen, Saarbrücken

MiJAGS – Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2002, Richtlinien zur Integration behinderter Menschen aus den Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (RIWA). Saarbrücken

2006, Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarungen gemäß § 75 SGB XII zwischen dem Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales für den überörtlichen Träger der Sozialhilfe und en Werkstätten für behinderte Menschen, Saarbrücken

2007, 4 Landesbehindertenplan (September 2007)

Organisationsdaten

Projektträger

Saarländische Werkstätten für behinderte Menschen
V.I.B. – Verbund für Integration und Bildung, Dillingen
Blieskasteler Werkstätten, Blieskastel
Bübinger Werke – Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Obere Saar e.V.,
Saarbrücken
B. Paulus GmbH, Merzig
Reha GmbH, Saarbrücken
WZB gGmbH, Spiesen-Elversberg

Ansprechpartner/-innen

MiJAGS – Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales
Christoph Groß, Telefon 0681 501-3322
c.gross@justiz-soziales.saarland.de

AWO V.I.B.
Herbert Dillmann, Telefon 06831 767-189
hdillmann@lvsaarland.awo.org

Blieskasteler Werkstätten
Robert Baumann, Telefon 06842 9226-29
rbaumann@blieskasteler-werkstaetten.de
Elisabeth Homberg, Telefon 06842 9226-29
ehomberg@blieskasteler-werkstaetten.de

Bübinger Werke
Jörg Schmitt, Telefon 06805 902132
jschmitt@lhosev.de
Susanne Dreher, Telefon 06805 902132
sdreher@lhosev.de

B. Paulus GmbH
Thorsten Minas, Telefon 06861 7708-64
fbi@b-paulus.de

reha gmbh
Tanja Busch, Telefon 0681 93621-202
tanjabusch@reha-marketing.de

WZB gGmbH
Andreas Knauf, Telefon 06821 793-219
a.knauf@wzb.de
Jeannette Konzack, Telefon 06821 90467-13
j.konzack@wzb.de

Internetpräsenz
www.wfb Saar.de (Link zu FbI mit Praxisbeispielen)
www.saarland.de/808.htm

5 Resümee

Im Teil über Beispiele guter Praxis soll abschließend resümiert werden, welche Lösungen für welche Probleme uns in den Einzeldarstellungen begegnet sind.

Alle Beispiele guter Praxis zeigen, dass keine Organisation das Integrationsproblem aus eigener Kraft lösen kann, sondern dass dazu eine auf Dauer gestellte Kooperation mit möglichst vielen anderen relevanten Akteure notwendig ist. Für dieses zentrale Problem der *Netzwerkbildung* wurde in allen Beispielen guter Praxis eine Lösung gefunden, und zwar auf verschiedenen Ebenen. Allerdings fällt auf, dass in keinem dieser Netzwerke Unternehmensverbände vertreten sind. Diese wären zum einen wichtig, um das Anliegen der Netzwerke in die Betriebe zu tragen und umgekehrt, um die betriebliche Sichtweise in den Netzwerken hinreichend zur Geltung zu bringen. In Baden-Württemberg, Niedersachsen, dem Saarland und Rheinland-Pfalz wurden auf Initiative „von oben“ landesweite Programme aufgelegt. Insbesondere im Beispiel des „Budgets für Arbeit“ wurde deutlich, wie viel Aufwand in Rheinland-Pfalz nötig war, um wirklich alle relevanten Akteure „mit ins Boot zu holen“. In Hamburg fanden sich alle vier WfbM des Stadtstaates zu dem Verbundprojekt „Chance 24“ zusammen, in Bayern drei WfbM in der Region Mittelfranken zu dem Verbundprojekt „Arbeit plus“. Selbst bei Einzelinitiativen kommt es darauf an, die relevanten Akteure zu überzeugen. Zum Beispiel mussten in dem Berliner Integrationsunternehmen Mosaik Services Kooperationen mit Werkstätten, dem Integrationsamt, dem Kostenträger und auftraggebenden Firmen hergestellt werden.

Einen Beitrag zum Aufbrechen des Automatismus beim Übergang von der Schule in die WfbM leisten die Berufswegekonzferenzen in Baden-Württemberg, die Bestandteil des Projektes KoBV sind. Positiv hervorzuheben ist daran, dass die Integrationsfachdienste in diesem Bundesland gezielt mit den Schulen kooperieren und für die Schüler/-innen bereits ab der zehnten Klasse den Blick auch auf Alternativen zur Werkstatt lenken.

Eine aussichtsreiche Lösung für das Problem der vielen *Werkstattaußenarbeitsplätze* in regulären Betrieben, die zu einer *Sackgasse* zu werden drohen, wurde mit der großzügigen Minderleistungsregelung im „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz gefunden, wo man durch Bezuschussung der Betriebe deren Übernahmebereitschaft fördert. Hierfür ist jedoch ein Außenarbeitsplatz keine Voraussetzung. Budgetnehmer können auch aus dem Arbeitsbereich oder Berufsbildungsbereich kommen. Ein dauerhafter großzügiger Minderleistungsausgleich könnte in der Tat einen Durchbruch gegenüber der herkömmlichen Förderungsstruktur mit sich bringen. Die Mittel zur Finanzierung des Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereiches werden als Anreiz für reguläre Betriebe verwendet.

Für das Problem der *Nachbetreuung* im Anschluss an die Vermittlung in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes wurden in den Beispielen guter Praxis im Saarland und Rheinland-Pfalz Lösungen gefunden, indem die WfbM hierfür mit Ressourcen in unterschiedlichem Umfang ausgestattet werden. Im Projekt „New Work“ in Hessen findet die Nachbetreuung über den IFD statt, wobei Bedenken geäußert werden, ob dieser die Nachbetreuung mit den vorhandenen Ressourcen leisten kann.

Beiträge zur Lösung des Problems, *dass es für Menschen mit seelischer Behinderung zu wenige Arbeitsalternativen außerhalb der WfbM gibt*, leisten bzw. leisteten die Beispiele guter Praxis in Berlin, Bremen und Hessen. Beim Berliner Integrationsunternehmen Mosaik-Services ist positiv hervorzuheben, dass es sich in erster Linie um Menschen mit geistiger und seeli-

scher Behinderung kümmert, also um die beiden am allgemeinen Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligten Gruppen von Behinderten, während bundesweit in den Integrationsprojekten mittlerweile Körperbehinderte die Mehrheit stellen. Beim LBB in Bremen wurde der Training-on-the-job-Ansatz mit dem Potenzial gegenseitiger Unterstützung in einer solidarischen Gruppe verknüpft. Dieses Projekt konnte nach zehnjähriger Tätigkeit leider nicht weiter fortgesetzt werden. Bei „NewWork“ in Hessen sieht man Chancen darin, gemeinsame Angebote für seelisch und geistig behinderte Menschen im Rahmen eines Projektes vorzuhalten.

Für das *Problem der Rückkehr* in die WfbM nach einem nicht gelungenen betrieblichen Integrationsversuch wurden in drei Beispielen guter Praxis jeweils auf Landesebene Lösungen gefunden: Im Saarland und Baden-Württemberg ist die Rückkehr bis zu drei Jahre lang möglich, in Rheinland-Pfalz unbefristet. Indem hiermit eine Hemmschwelle für einen Integrationsversuch abgebaut wird, trägt dies auch zur *Durchlässigkeit der WfbM* bei. Ein Beitrag zur Lösung dieses Problems leisten auch die Beispiele guter Praxis aus Berlin und Hessen, indem sie Außenarbeitsplätze gezielt für die Entwicklung regulärer Beschäftigungsverhältnisse nutzen. Durchlässigkeit der WfbM im Sinne des Aufbrechens starrer Entweder-Oder-Strukturen wird auch durch die Kombination von Teilzeitarbeit in der WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Im Beispiel guter Praxis aus Bayern unter dem Titel „Parallelarbeitsverhältnisse“, bei „New Work“ in Hessen als „Mischarbeitsplätze“ bezeichnet.

All diese landesweiten Programme und Einzelinitiativen waren und sind möglich auf der aktuell gültigen Rechtsgrundlage und unter den gegenwärtigen ökonomischen Bedingungen. Das zeigt, dass bei entsprechendem Willen und Engagement auch unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen Integrationserfolge möglich sind. Wie bereits die unterschiedlichen Überleitungserfolge der WfbM legt es aber auch die Schlussfolgerung nahe, dass dieses Engagement nicht überall gleich stark ausgeprägt ist (zur Frage der Wertbindungen vgl. ausführlicher Teil D, 4.2).

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Berichtsteil D

Handlungsempfehlungen

Autoren:
Manfred Gehrman
Dirk Momper
Bernd Pieda
Joachim Radatz

Inhalt

Handlungsempfehlungen	388
1 Betriebliche Integration von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen bei den beteiligten Akteuren als Leitbild verankern.....	389
2 Handlungsempfehlungen zur Schnittstelle Schule/ Beruf	390
2.2 Betriebliche Praktika curricular verankern	390
2.3 Die Initiative von Betroffenen stärken	391
2.4 Fortbildungsveranstaltungen zur Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse durchführen	391
2.5 Betriebsorientierte Förderdiagnostik einsetzen.....	391
2.6 Frühe Hilfen für Schüler/-innen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen anbieten	392
2.7 Integrationsfachdienste einbeziehen.....	392
2.7.1 Schulen und Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf über IFD informieren	392
2.7.2 Die Leistungen von Integrationsfachdiensten als individuellen Rechtsanspruch verankern	392
2.7.3 Integrationsfachdiensten die notwendigen Ressourcen bereitstellen	393
2.8 Berufseinstiegsbegleitung für Schüler/-innen mit Behinderung sichern.....	393
2.9 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen betriebsnah und fallorientiert durchführen	393
2.11 Ressourcen bündeln	395
2.12 Schnittstellenmanagement einführen.....	395
2.13 Die Orientierung auf Alternativen zur WfbM im Fachausschuss verankern	395
3 Handlungsempfehlungen zur Schnittstelle WfbM/ allgemeiner Arbeitsmarkt.....	396
3.1 Die Initiative von Betroffenen stärken	397
3.2 Wünsche der Betroffenen ernst nehmen	397
3.3 Im Fachausschuss auf die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen achten	398
3.4 Kostenübernahmen im Fachausschuss an Bedingungen knüpfen	398
3.5 Förderung der Kompetenz für Integrationsberatung in den WfbM	398
3.6 Zielvereinbarung mit Bonus-Malus-System	399
3.7 Tragfähige Produktionszweige im Rahmen von Integrationsprojekten weiterentwickeln	400
3.8 Unterstützung der Werkstätten bei eigenen Initiativen.....	400
3.9 Die Werkstättenverordnung weiterentwickeln	401
3.9.1 Pflicht zur Überleitung verbindlicher regeln	401
3.9.2 Umgang mit Außenarbeitsplätzen	402
3.9.3 Personalausstattung	404
3.10 Werkstattbeschäftigte als Zielgruppen von Integrationsfachdiensten etablieren und die notwendigen Ressourcen bereitstellen	405
3.11 Die Leistungen von Integrationsfachdiensten als individuellen Rechtsanspruch verankern ..	406

Handlungsempfehlungen

Vorbemerkung: Bezugspunkt und Leitlinie unserer Handlungsempfehlungen sind nicht finanzielle Interessen einzelner Kostenträger, sondern die Erweiterung von Wahlmöglichkeiten und Alternativen für diejenigen behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen, die nicht in eine WfbM aufgenommen oder dort nicht mehr bleiben wollen. Solche Alternativen zu organisieren, mag zunächst mehr Geld kosten als einsparen, ist aber wahrscheinlich mittelfristig auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Zumindest weisen vorliegende Kosten-Nutzen-Analysen in diese Richtung (vgl. z.B. Ciolek 1997; Egner & Schneider 2005 und Doose 2006, S. 274f.).

Für die Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es zwei kritische Schnittstellen, nämlich einmal die Schnittstelle im Übergang von der Schule in den Beruf, zum anderen die Schnittstelle zwischen der Werkstatt und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In beiden Fällen zeigt sich, dass zum einen viele Förderschulen auf WfbM ausgerichtet und zum anderen Übergänge aus WfbM nicht sehr zahlreich sind. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Eine Ursache – das haben sowohl die Werkstattbefragungen als auch die Fallstudien ergeben – liegt darin, dass das Leitbild der Integration behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oftmals bei den handelnden Personen nicht verankert ist und daher für das praktische Handeln kaum Bedeutung hat. Um dem Leitbild der Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt an beiden Schnittstellen mehr Gewicht zu verschaffen, machen wir es zum Inhalt unserer ersten Handlungsempfehlung:

1 Betriebliche Integration von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen bei den beteiligten Akteuren als Leitbild verankern

Adressaten: Agentur für Arbeit und Bundesagentur für Arbeit, Sozialhilfeträger und überörtliche Träger der Sozialhilfe, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, WfbM und BAG:WfbM, Personalverantwortliche in Betrieben, Personalverantwortliche in Rehabilitationseinrichtungen und für Weiterbildung zuständige Institutionen, Schulen und Schulverwaltung

Wie die schriftliche Befragung der Werkstätten gezeigt hat, verteilen sich die Überleitungserfolge sehr ungleich auf die einzelnen WfbM. Die Interviews im Rahmen der Standortanalysen zeigten unter anderem, dass keineswegs alle Akteure auf das Ziel einer Überleitung bzw. der Vermeidung einer Werkstattaufnahme ausgerichtet sind. Im Rahmen einzelner Beispiele guter Praxis sind die Erfolge teilweise ebenfalls recht unterschiedlich (z.B. Baden-Württemberg, Niedersachsen). Alle verfügbaren Datenquellen zeigen, dass auch unter den gegenwärtigen rechtlichen, ökonomischen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen Erfolge möglich sind, wenn in einer Region hinreichend viele engagierte Akteure bzw. Institutionen ihre auf ein gemeinsames Ziel bezogenen Aktivitäten vernetzen. Sowohl Engagement als auch Vernetzung sind notwendige Bedingungen, wobei das Engagement die wichtigere von beiden ist, denn erst auf seiner Grundlage kommt es überhaupt zu einer Vernetzung. Das Engagement, um mehr Integrationschancen für Sonderschüler/-innen und Werkstattbeschäftigte zu schaffen, hat seinerseits seine Basis in einem Bezug auf Werte. Die sozialpolitischen Selbstreflexionen sollten daher auch die Frage berücksichtigen, woher Wertbindungen kommen können, die einer Orientierung am Leitbild der Schaffung von Arbeitsmarktchancen auch für wesentlich behinderte Menschen förderlich sind. Sozialpolitische Selbstreflexionen wie z.B. das gemeinsame Schnittstellenpapier von BAGüS und BIH klammern die Frage nach Engagement und Wertbindung aus und konzentrieren sich auf die Umlenkung von Anreizen, die in die falsche Richtung gehen, und wo dies nicht hinreicht, auf die Frage, welche Normen verbindlich gemacht werden sollten, damit sich etwas in die gewünschte Richtung ändert.

Wertbindungen lassen sich nicht durch rein rationale Argumentationen erzeugen, etwa durch Appelle an das Normalisierungsprinzip oder neuere Begründungsprinzipien wie z.B. „Empowerment“ oder „Selbstbestimmung“. In der neueren Sozialtheorie wird die Position vertreten, dass die Bindung an neue Werte im Erwachsenenalter nur durch die Erzählung konkreter Geschichten erzeugt werden kann. Der einzig gangbare Weg, auf dem man bei mehr Personen ausgeprägteres Engagement für die Integration auch wesentlich behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erzeugen kann, bestünde demnach darin, mehr nachvollziehbare (Lebens-) Geschichten von Menschen mit Lernschwierigkeiten verfügbar zu machen, in denen deutlich wird, dass es ihnen in einem „normalen“ Betrieb besser gefällt und besser geht als zuvor in der WfbM. Daher sollten z.B. in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung für das Fachpersonal von Werkstätten, vom Werkstattleiter bis zum Gruppenleiter, geeignete narrative Texte behandelt werden. Eine (nicht immer leicht lesbare) sozialtheoretische Herleitung dieses Problematik enthält Anhang A.

2 Handlungsempfehlungen zur Schnittstelle Schule/ Beruf

Die Integration von Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes ist eine Ausnahme, weil die Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu schwach ausgeprägt sind oder während der Schulzeit angebaute Betriebskontakte im nachschulischen Bereich nicht weitergeführt und nicht ausgebaut werden. Um für Schüler/-innen mit Behinderungen Alternativen zur WfbM zu schaffen, müssen Schulen und nachschulische Leistungserbringer und Leistungsträger mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zusammenarbeiten. Dies ist zu erreichen, wenn

- für behinderte Menschen eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt wird wie für andere Menschen auch,
- wenn die Leistungen zur Teilhabe in einem einrichtungs- und kostenträgerübergreifenden Netzwerk koordiniert werden, um betriebliche Integrationspläne zu realisieren.

Die nachfolgenden Empfehlungen bieten dazu konkrete Handlungsansätze¹:

2.1 Schulen und Betriebe für die Vorteile kooperativen Handelns sensibilisieren und über erfolgversprechende Kooperationsformen informieren

Adressaten: Kammer; Schulverwaltungen

Um den Übergang von der Schule in betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse zu erreichen, müssen Schulen und Betriebe zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit wird insbesondere angestrebt, wenn

- Schulen erkennen, dass sie durch die Zusammenarbeit mit Betrieben ihre Lehr-/ Lernmöglichkeiten erweitern und verbessern;
- Betriebe erkennen, dass sie durch die Zusammenarbeit mit Schulen Ressourcen für ihre Personalentwicklung und Personalauswahl gewinnen;
- Schulen und Betriebe eine Vorstellung davon haben, wie ihre Zusammenarbeit organisiert werden kann.

Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben können folglich gefördert werden, indem Schulen und Betriebe für den wechselseitigen Vorteil ihres kooperativen Handelns sensibilisiert und über erfolgversprechende Kooperationsformen informiert werden.

2.2 Betriebliche Praktika curricular verankern

Adressaten: Schulen; Schulverwaltungen; Kultusministerkonferenz

Nicht alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen absolvieren betriebliche Praktika. Die beruflichen Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarf geistige Entwicklung bleiben häufig auf Praktika in WfbM beschränkt. Damit möglichst alle

¹ Eine ausführlichere Darstellung dieser Handlungsempfehlungen und das ihnen zugrunde liegende Kooperationsmodell beinhaltet Anhang B.

Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Realität des Arbeitslebens kennen lernen, müssen die Durchführung und die Ziele betrieblicher Praktika zum verbindlichen Bestandteil der Lehrpläne aller Bildungsgänge werden.

2.3 Die Initiative von Betroffenen stärken

Adressat: Schulen

Um berufliche Wünsche zu überprüfen und zu realisieren, finden betriebliche Praktika häufig aufgrund der Initiativen von betroffenen Schüler/-innen und ihren Angehörigen statt. Diese Initiativen sind zu unterstützen. Die beruflichen Wünsche der Schüler/-innen müssen konstruktiv aufgenommen und die Suche nach integrationsbereiten Betrieben in Kooperation zwischen Schüler/-innen, Eltern und Lehrkräften umgesetzt werden.

2.4 Fortbildungsveranstaltungen zur Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse durchführen

Adressaten: Schulverwaltungen, Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, BAG: WfbM; Integrationsämter, Kammern

Damit die beruflichen Möglichkeiten von Schülerinnen und Schülern erkannt und genutzt werden können, dürfen Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit nicht als Merkmale von Personen, sondern müssen als Merkmale eines durch Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsvereinfachung), behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen (z.B. technische Hilfen), Qualifizierung (z.B. Lernhilfen am Arbeitsplatz) und Arbeitsassistenz gestaltbaren Verhältnisses zwischen konkreten betrieblichen Anforderungen und individuellen Fähigkeiten verstanden werden. Die Feststellung, ob Schüler/-innen mit Behinderungen den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können oder ihre Teilhabe am Arbeitsleben zunächst in einer WfbM erfolgen soll, ist ohne Referenz auf betriebliche Erfahrungen nicht sachgerecht zu treffen. Sie muss auf der Grundlage des jeweils spezifischen Passungsverhältnisses zwischen individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen der in betrieblichen Praktika ausgeführten Arbeitstätigkeiten erfolgen. Dieses Verständnis ist durch die gezielte Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften in Schulen, Ausbilder/-innen in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen, Fachkräften in WfbM, Reha-Berater/-innen, Mitarbeiter/-innen der psychologischen und medizinischen Dienste der Agenturen für Arbeit und Mitarbeiter/-innen von Integrationsfachdiensten zu vermitteln.

2.5 Betriebsorientierte Förderdiagnostik einsetzen

Adressaten: Schulen und ihre betrieblichen Kooperationspartner, Agenturen für Arbeit, WfbM und Integrationsfachdienste

Für empirisch fundierte Eingliederungsvorschläge sind förderdiagnostische Instrumente einzusetzen, die auf die betriebliche Wirklichkeit ebenso zugeschnitten sind wie auf die Qualifizierungsmöglichkeiten von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung. Diese Instrumente müssen betriebliche Anforderungen und personenbezogene berufliche Fähigkeiten mit gleichlautenden Merkmalsbeschreibungen erfassen, weil nur auf diese Weise individuelle Passungsverhältnisse abgebildet werden können und der Vergleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten möglich ist. Sie müssen ohne großen Zeitaufwand bearbeitbar sein, damit sie von den betrieblichen Anleitern im Arbeitsalltag genutzt werden; und sie müssen in einfacher Sprache formuliert sein, damit sie auch von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten verstanden werden.

2.6 Frühe Hilfen für Schüler/-innen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen anbieten

Adressaten: Schulen, Jugendämter, Agenturen für Arbeit

Wenn die Eingliederungsvorschläge für Schulabgänger/-innen mit der Doppeldiagnose Lernbehinderung und psycho-soziale Probleme oder Verhaltensauffälligkeiten die Aufnahme in das Eingangsverfahren von WfbM beinhalten, ist in vielen Fällen der vorläufige Endpunkt einer Negativkarriere erreicht. Fehlgeschlagene bzw. unangemessene oder unterlassene Hilfe hat dazu geführt, dass die Erwerbsfähigkeit einer Person zur Disposition steht. Derartige Entwicklungen können vermieden werden, indem man die Leistungen der Schulsozialarbeit gemäß § 13.1 SGB VIII und der Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche gemäß § 35a SGB VIII mit den schulischen Aktivitäten der Berufsorientierung und den Unterstützungsmöglichkeiten der Reha-Beratung frühzeitig verbindet.

2.7 Integrationsfachdienste einbeziehen

Schwerbehinderte Schulabgänger/-innen gehören gemäß § 109 SGB IX zur Zielgruppe von IFD. Laut § 111 SGB IX ist die Zusammenarbeit zwischen IFD und Einrichtungen der schulischen Bildung vorgesehen. Dennoch erhalten Schulabgänger/-innen bislang nur an wenigen Standorten Unterstützung durch diese Dienste. Damit IFD ihren gesetzlichen Auftrag flächendeckend erfüllen können, sind folgende Maßnahmen umzusetzen:

2.7.1 Schulen und Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf über IFD informieren

Adressat: Integrationsämter

Wie unsere Standort-Interviews gezeigt haben, weiß man in vielen Schulen gar nicht, dass es IFD gibt. Dieses Defizit ist zu beheben, indem Schulen und Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf über die Aufgaben und Leistungen von IFD informiert werden.

2.7.2 Die Leistungen von Integrationsfachdiensten als individuellen Rechtsanspruch verankern

Adressat: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Obwohl die Anzahl der von den Integrationsfachdiensten unterstützten Schulabgänger/-innen von 71 in 2003 (BIH; 2003/ 2004, S. 28) auf 1.109 in 2006 (BIH; 2006/ 2007, S. 29) erheblich anstieg, verlässt die überwiegende Mehrheit der Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Schule, ohne dass sie Leistungen von IFD in Anspruch nehmen. Angesichts von ca. 50.000 Schüler/-innen, die pro Jahr Bildungsgänge an Förderschulen beenden (KMK, 2008, S. XV.), wird daran auch das seit 1. Januar 2007 umgesetzte „Programm Job 4000“ wenig ändern. Damit alle schwerbehinderten Schulabgänger/-innen – „die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind“ (§ 109 SGB IX) – den IFD in Anspruch nehmen können, sollten die in § 110 SGB IX aufgeführten Leistungen als individueller Rechtsanspruch im Leistungsrecht der Sozialgesetzbücher II, III, VI und VIII verankert werden.

2.7.3 Integrationsfachdiensten die notwendigen Ressourcen bereitstellen

Adressat: Integrationsämter

Schulabgänger/-innen sind zwar als Zielgruppen der IFD gesetzlich genannt (§ 109 SGB IX), sie wurden jedoch zunehmend an den Rand gedrängt, weil der in ihrem Fall zu betreibende Aufwand sehr hoch ist und nicht angemessen vergütet wird. Die meisten IFD können dies mit ihrer Personalausstattung nicht leisten. Wie die Erfahrungen aus Baden-Württemberg zeigen, hat man in diesem Fall wohl am sprichwörtlichen „falschen Ende“ gespart. Dort konnten im Zuge der vermehrten Integration von geistig behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in den Jahren 2003 bis 2006 15 Millionen Euro für die Eingliederungshilfe eingespart werden (Deutscher Bundestag 2007, S. 21). Ein solcher Einspareffekt ist jedoch nicht umsonst zu haben, zunächst muss entsprechend in personelle Ressourcen investiert werden. In den IFD sind genügend Stellen für entsprechend qualifiziertes Personal zu schaffen. Zum einen bedarf es einer Basisfinanzierung im Sinne von Struktursicherung, und zum anderen muss die Vergütung fallbezogen durch den Bedarf „vor Ort“ geregelt werden. Wenn es denn bei der Finanzierung der IFD nicht ohne „Kopfprämien“ gehen sollte, so schließen wir uns der von Kurt Jacobs bereits 2003 (S. 276) erhobenen Forderung an, diese „zumindest in differenzierter Form“ anzuwenden. Für als „geistig behindert“ klassifizierte Menschen sollte sie im Erfolgsfall doppelt so hoch sein wie üblich.

2.8 Berufseinstiegsbegleitung für Schüler/-innen mit Behinderung sichern

Adressat: Bundesagentur für Arbeit

Im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf gibt es eine ganze Reihe von rechtlich abgesicherten Möglichkeiten zur Unterstützung von jungen Menschen mit Behinderungen. Ein zentrales Problem besteht darin, dass sie mit Ausnahme der Integrationsfachdienste und Reha-Beratung „Insellösungen“ darstellen, die sich auf einzelne Maßnahmen beziehen und nicht auf individuelle Integrationsverläufe. Zur Begleitung des für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf so problematischen Übergangs zwischen Schule und Berufsvorbereitung, Berufsausbildung oder Arbeit reichen die bislang verfügbaren Angebote nicht aus. Damit Schüler/-innen mit Behinderung den Übergang in das Arbeitsleben schaffen, brauchen sie eine Unterstützung, die erst endet, wenn stabile sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erreicht worden sind. Die mit § 421s SGB III vorgesehene Berufseinstiegsbegleitung bietet dazu eine erfolgversprechende neue Möglichkeit, sofern sie betriebsnah ausgestaltet und in Schulen umgesetzt wird, die Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf unterrichten.

2.9 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen betriebsnah und fallorientiert durchführen

Das neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielt auf eine betriebsnahe und kooperative Förderstruktur, die zur betrieblichen Integration von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf geeignet erscheint. Schulabgänger/-innen, die betrieblichen Anforderungen noch nicht gewachsen sind aber durch eine Beschäftigung in der WfbM unterfordert wären oder diese nicht wünschen, profitieren von diesem Angebot bislang nicht hinreichend. Um Alternativen zur WfbM zu entwickeln, müssen berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen den Qualifizierungsbedürfnissen dieses Personenkreises angepasst werden.

2.9.1 Betriebsintegrierte Qualifizierungssequenzen besonders fördern

Adressat: Bundesagentur für Arbeit

Betriebsintegrierte Förder- und Qualifizierungssequenzen können für Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf nicht umgesetzt werden, weil die dazu notwendigen Ressourcen nicht verfügbar sind. Die vom Kostenträger finanzierten Kostensätze müssen nach Maßgabe des individuellen Unterstützungsbedarfs der teilnehmenden jungen Menschen und den von den Maßnahmeträgern im Einzelfall erbrachten Leistungen ermittelt werden. Für die betriebliche Qualifizierung und arbeitsplatzbezogene Einarbeitung eines Teilnehmenden sind pro Zeiteinheit mehr Mittel zur Verfügung zu stellen als für ihre oder seine Qualifizierung in den Werkstätten des Trägers.

2.9.2 Zeitwänge relativieren

Adressat: Bundesagentur für Arbeit

Damit mehr junge Menschen mit Behinderung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse integriert werden können, muss die zeitliche Begrenzung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen relativiert werden. Der im individuellen Qualifizierungs- und Integrationsprozess erreichte Sachstand sollte dabei entscheidend sein. Die Berufsvorbereitung darf keinesfalls abgebrochen werden, wenn durch ihre Weiterführung Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse erreicht werden können.

2.9.3 Vergabep Praxis von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen überdenken

Adressat: Bundesagentur für Arbeit

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind nach dem neuen Fachkonzept in die regionalen Netzwerke einzubinden. Durch die aktuelle Vergabep Praxis von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen werden der Aufbau regionaler Netzwerke jedoch erschwert und erreichte Netzwerkstrukturen durch Trägerwechsel zur Disposition gestellt. Um stabile Netzwerkstrukturen zu erreichen, sollte die gegenwärtige Vergabep Praxis überdacht werden

2.10 Die Definitionsmacht der WfbM im Fachausschuss begrenzen

Adressaten: Arbeitsagenturen, WfbM, Sozialhilfeträger, Schulen, Fachausschuss

Die Fallstudien haben ergeben, dass sich die anderen im Fachausschuss vertretenen Parteien in strittigen Fällen meist doch den Einschätzungen der WfbM beugen, weil diese die betreffenden Personen am besten kennen. Im ersten Fachausschuss nach § 2 WVO sollte die Anwesenheit einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der abgebenden Schule obligatorisch sein, weil nur so eine unverfälschte Informationsweitergabe und Kontinuität gewährleistet werden kann. Die Anhörung von Experten und Sachverständigen wie beispielsweise betrieblichen Ausbilder/-innen oder Mitarbeiter/-innen von IFD, ist eine noch zu selten genutzte Möglichkeit, diese Dominanz aufzubrechen. Zu hinterfragen ist auch, ob es richtig ist, dass die WfbM zu den Fachausschusssitzungen einlädt und bei diesen „federführend“ ist. Denkbar wäre auch, dass die Sozialhilfeträger zu den Sitzungen einladen und diese leiten.

2.11 Ressourcen bündeln

Adressaten: Schulen

Um eine kohärente, zielführende und nachhaltige Unterstützung von Schüler/-innen mit Behinderung zu gewährleisten, müssen die verfügbaren Hilfen nach Maßgabe des Einzelfalls koordiniert werden. Durch den koordinierten und am Fallverlauf orientierten Einsatz dieser Hilfen kann ihr Wirkungsgrad erheblich verbessert werden. Auch neue Unterstützungsmöglichkeiten wie Berufseinstiegsbegleitung oder das „Programm Job 4000“ stehen in der Gefahr, relativ wirkungslos zu verpuffen, wenn es nicht gelingt, sie mit den an Schulen bereits umgesetzten Aktivitäten zur Berufsorientierung und den bereits vorhandenen Instrumenten der nachschulischen Unterstützung zu einem arbeitsteiligen Ganzen zu verbinden. Es geht darum, bereits in der Schulzeit ein am Einzelfall orientiertes Netzwerk zur betrieblichen Integration zu knüpfen, in dem die verfügbaren Ressourcen miteinander verzahnt sind.

2.12 Schnittstellenmanagement einführen

Adressaten: Schulen, Integrationsfachdienste, WfbM und weitere lokale nachschulische Bildungseinrichtungen, Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Damit die im Einzelfall verfügbaren Hilfen koordiniert umgesetzt werden können und in der Schulzeit angebahnte erprobte Betriebskontakte nicht verloren gehen, ist ein Schnittstellenmanagement im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf eine notwendige Voraussetzung. Bei der Planung von nachschulischen Bildungsanschlüssen muss die Realisierung von betrieblichen Integrationsperspektiven das vorrangige Ziel sein. In Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Leistungsträgern und Leistungserbringern ist in der Schulzeit ein betriebsbezogenes Unterstützungssystem zu organisieren, das den im Einzelfall hinreichenden Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf nachhaltig sichert. Auf welche Weise dieses Schnittstellenmanagement organisiert wird und wer die Verantwortung dafür tragen soll, kann nur auf Grundlage der jeweils regionalen Gegebenheiten und unter Berücksichtigung bereits vorhandener Partnerschaften und Netzwerke entschieden werden.

2.13 Die Orientierung auf Alternativen zur WfbM im Fachausschuss verankern

Adressaten: Arbeitsagenturen, WfbM, Sozialhilfeträger, Fachausschuss

Unter den Mitgliedern des Fachausschusses herrscht eine kooperative und auf Konsens orientierte Grundhaltung vor. Dies ist eine günstige Voraussetzung, um in diesem Gremium die im gegliederten System der beruflichen Rehabilitation „eingebauten“ Eigeninteressen der einzelnen Institutionen zu überwinden. Über erste zu verzeichnende Ansätze hinaus muss jedoch in den Fachausschusssitzungen der Blick auf Alternativen zur WfbM zur Grundhaltung werden. Die Geschäftsordnungen der Fachausschüsse sollten dies vorsehen und vorliegende Geschäftsordnungen sollten darauf hin überprüft werden, ob sie diesen Ansprüchen gerecht werden. Wenn diese Grundhaltung gewährleistet werden kann, wird der Fachausschuss zu einem Bindeglied eines übergreifenden und individualisierten Fallmanagements, mithin zu einem Gremium, das eine durchgängige Integrationsverantwortung übernimmt. Diese könnte wie in den Berufswegekonferenzen in Baden-Württemberg bereits in den Schulen beginnen und im Falle einer Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Frage der Nachsorge und eventuellen Rückkehr betreffen.

3 Handlungsempfehlungen zur Schnittstelle WfbM/ allgemeiner Arbeitsmarkt

Adressaten: Agentur für Arbeit, Träger der Sozialhilfe, Werkstätten für behinderte Menschen, ggf. weitere Kostenträger wie Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften

Im Untersuchungszeitraum von 2002 bis 2006 lag die Überleitungsquote im Durchschnitt gerade mal bei 0,16 %. Die Verteilung der Überleitungserfolge ist andererseits sehr differenziert zu betrachten. Wenn es auch einen Zusammenhang zwischen Wirtschaftsstruktur, Arbeitslosigkeit und Überleitungserfolge zu geben scheint (vgl. Abschnitt 4.7 Teil A), ist es keineswegs so, dass Überleitungserfolge nur da vorliegen, wo die Arbeitslosenquote gering und die Region von einer starken Wirtschaftskraft geprägt ist. Im Gegenteil: Es lassen sich in strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit Werkstätten mit Überleitungserfolgen finden ebenso wie es in strukturstarken Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit Werkstätten ohne Überleitungserfolge gibt. Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass Überleitungserfolge etwas mit dem Engagement und dem Leitbild der handelnden Personen zu tun haben.

Um dieses Leitbild mit Leben zu füllen, scheinen uns die folgenden Empfehlungen geeignet zu sein:

- Förderung der Kompetenz für Integrationsberatung in den WfbM
- Zielvereinbarungen mit Bonus-Malus-System
- Weiterentwicklung tragfähiger Produktionszweige in Integrationsprojekten
- Unterstützung von Initiativen der WfbM
- Verknüpfung von Kostenübernahmen an Bedingungen
- Einbindung des IFD
- Weiterentwicklung der Werkstättenverordnung durch verbindliche Regelung der Pflicht zur Überleitung, bedachten Umgang mit Außenarbeitsplätzen und Überprüfung der Personalausstattung.

Dementsprechend sollten beide Seiten, Werkstätten wie Kostenträger, die folgenden Ausführungen als Chance betrachten, in einen konstruktiven und sachbezogenen Dialog über die Verbesserung des Übergangs und die Öffnung der Werkstätten einzutreten.

Den konkreten Empfehlungen vorangestellt, seien die folgenden Hinweise gegeben²:

- Die folgenden Empfehlungen antizipieren, dass ihre Umsetzung erhöhte personelle Ressourcen erfordern – was aus unserer Sicht aber sachlich erforderlich zu sein scheint. Angesichts beschränkter personeller Ressourcen ist anzuraten, dass die Kostenträger zunächst selber klären müssen, auf welche die WfbM betreffenden Handlungsfelder sie steuernd Einfluss nehmen wollen. Die Prioritäten zur Entscheidungsfindung werden dabei insbesondere von den rechtlichen Vorgaben und den sozialpolitischen wie ökonomischen Rahmenbedingungen bestimmt.

2 Die folgenden Ausführungen lassen sich von ihrer Systematik her auf andere Bereiche und andere Handlungsfelder übertragen. Wir beschränken uns hier auf das durch das Kapitel „Außenarbeitsplätze und Praktika zur Förderung des Übergangs“ induzierte Handlungsfeld der Überleitung von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

- Ausgehend von diesen Prioritäten sind (ggf. über die meist standardisierten Prüfungs-, Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen hinausgehende) Vereinbarungen (Zusatzvereinbarung) zwischen Kostenträger(n) und Werkstatt auf freiwilliger Basis anzustreben, in denen besondere Absprachen zu bestimmten Details getroffen werden. Auf diese Weise kann mit einer ausreichenden Verbindlichkeit sichergestellt werden, dass getroffene Vereinbarungen von allen beteiligten Seiten gewollt sind und eine Umsetzung gesichert wird.
- Können (bilaterale) Vereinbarungen auf freiwilliger Basis nicht abgeschlossen werden, sollten hingegen die Kostenträger versuchen, Rahmenvereinbarungen zwischen den betroffenen Interessenvertretungen der Kostenträger und den Werkstätten und/ oder den Wohlfahrtsverbänden zu schließen. Auch diese sollten möglichst detailliert und konkret ausformuliert sein.
- In der Verantwortung der Kostenträger liegt es, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu achten.
- Wenn alle vorgenannten Schritte wider Erwarten nicht greifen, wäre zu prüfen, ob entsprechende Gesetze oder Verordnungen geändert oder ergänzt werden müssen.

Vereinbarungen sollten (regelmäßig) daraufhin überprüft werden, ob sie eingehalten werden oder ob das Vereinbarte umgesetzt wurde. Gegebenenfalls sind sie zu modifizieren, zu ergänzen, durch neue zu ersetzen oder aufzuheben. Die besten Vereinbarungen taugen nichts, wenn das Engagement der Personen fehlt, die für die Umsetzung verantwortlich sind (vgl. hierzu auch die erste Handlungsempfehlung zusammen mit Anhang A).

Auf Seiten der Kostenträger ließe sich das Engagement der Mitarbeiter/-innen beispielsweise dadurch steigern, dass sie in die Prioritätsfindung einbezogen werden und ihnen die Möglichkeit einräumt wird, regelmäßig über sie interessierende Fragen ihres Verantwortungsbereiches im Rahmen von moderierten Diskussionsrunden zu diskutieren oder fachbezogene Erfahrungen mit den Kolleginnen und Kollegen anderer Kostenträger auszutauschen.

Auf Seiten der WfbM ließe sich das Engagement des Fachpersonals dadurch steigern, in dem man ihm einerseits deutlich macht, dass die Werkstatt für die behinderten Menschen nur dann attraktiv sein und im Wettbewerb bestehen und damit einen sicheren Arbeitsplatz bieten kann, wenn sie das Leitbild der Integration mit Leben füllt und andererseits, in dem man dem Personal die Möglichkeit zur kontinuierlichen Weiterbildung und zum Fachaustausch mit Kollegen anderer Werkstätten bietet.

3.1 Die Initiative von Betroffenen stärken

Um berufliche Wünsche zu überprüfen und zu realisieren, sind Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder die Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen notwendig. Darauf bezogene Initiativen von Werkstattbeschäftigten und deren Angehörige sind zu unterstützen und deren Wünsche müssen konstruktiv aufgenommen und die Suche nach integrationsbereiten Betrieben in Kooperation zwischen dem Werkstattbeschäftigten müssen vorgenommen werden.

3.2 Wünsche der Betroffenen ernst nehmen

Zweite und dritte Gutachten in strittigen Fällen sind nur für diejenigen Experten von sicherem Nutzen, die mit ihrer Durchführung beauftragt werden. Wenn darin ein Potenzial für den allgemeinen Arbeitsmarkt attestiert wird, die betreffende Person sich aber mittlerweile in der

WfbM heimisch fühlt, sind sie hingegen nutzlos. Die Motivation, die WfbM in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarkts verlassen zu wollen, muss stark ausgeprägt sein, sonst fehlt eine entscheidende Voraussetzung für einen solchen Versuch. Vor dem Hintergrund, dass Betroffene nur selten im Fachausschuss angehört werden, sollte es spätestens dann, wenn im Fachausschuss Zweifelsfälle auftauchen, darum gehen, in Erfahrung zu bringen, was die betreffende Person sich selbst wünscht. Wenn dies eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist, muss die Organisation einer werkstattexternen betrieblichen Erprobung obligatorisch sein. Wenn hierfür das Personal der Werkstatt nicht ausreicht, muss ein Integrationsfachdienst eingeschaltet werden. Im Fachausschuss muss die Entwicklung von Personen, von denen bekannt ist, dass sie den Wunsch haben, die WfbM zu verlassen, und denen man ein Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt zutraut, systematisch unter dem Blickwinkel eines zu ermöglichenden Übergangsversuchs verfolgt werden. Dort, wo ein Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt eingeschätzt wird, aber ein Wunsch die WfbM zu verlassen, nicht erkennbar ist, sollte er durch die Zusicherung von Unterstützung und Rückkehrmöglichkeit geweckt werden.

3.3 Im Fachausschuss auf die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen achten

Die Anhörung der Betroffenen im Fachausschuss nach den drei Monaten im Eingangsverfahren (§ 3 Absatz 3) ist eine zu selten genutzte Gelegenheit, die Wünsche der Betroffenen stärker als Ausgangspunkt zu nutzen. Im Jahr 2006 erfolgte eine solche Anhörung von zumindest einer Person nur in etwa einem Drittel der WfbM. Dass man sich in mehr als 40 % der WfbM um die Bestimmung nach § 5 Absatz 5 WVO, der zufolge einmal jährlich über Übergangskandidaten zu diskutieren ist, nicht kümmert, ist ein abzustellender Missstand. Dieser ist sogar im Konsens mit den Vertreter/-innen der Sozialhilfeträger zustande gekommen. Deren Vorgesetzte sollten darauf achten, dass die von ihnen entsandten Vertreter/-innen das integrationspolitische Anliegen im Fachausschuss offensiver vertreten. Sollte eine WfbM auch nach entsprechender Aufforderung keine Übergangskandidaten zur Diskussion stellen, könnten von Seiten der Kostenträger selbst Personen genannt werden.

3.4 Kostenübernahmen im Fachausschuss an Bedingungen knüpfen

Die Praxis der Sozialhilfeträger, die Kosten für den Arbeitsbereich in manchen Fällen nur vorläufig und befristet zu übernehmen, hat sich als Ansporn für mehr Überleitungsbemühungen erwiesen. Auf derselben Linie läge es auch, wenn die in den Fallstudien dokumentierte Praxis, das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich „im Paket“ zu bewilligen, unterbunden würde. Die Übernahme der Kosten für den Berufsbildungsbereich sollte grundsätzlich zunächst nur für ein Jahr bewilligt werden.

3.5 Förderung der Kompetenz für Integrationsberatung in den WfbM

Dem Anschein nach verbleiben bei den Kostenträgern ungenutzte Möglichkeiten. Sie sollten die Kompetenzen für Integrationsberatung in den WfbM gezielter fördern, indem sie zum Beispiel Anreize dafür schaffen, dass Werkstätten zu diesem Zweck Stellen einrichten, deren Inhaber als Ansprechpersonen für Werkstattbeschäftigte fungieren und die eine Überleitung für die Zielgruppe in den allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und zugleich auch für alle externen

Fachdienste Partner sind (z.B. für den Integrationsfachdienst). Wegen möglicher Zielkonflikte zwischen Außenarbeitsplätzen und regulären Arbeitsplätzen sollte diese Fachkraft aber nicht zugleich auch für die Betreuung von Außenarbeitsplätzen zuständig sein.

Sinnvoll scheint es, die Refinanzierung dieser Stellen durch den zuständigen Kostenträger an die Erreichung von Zielvorgaben zu koppeln. Für eine solche Praxis gibt es bereits vergleichbare Beispiele (Beispiele guter Praxis aus Bayern und dem Saarland).

Umgekehrt bestünde Anspruch an die Werkstatt zur Darlegung, worin ihre Schwierigkeiten der Überleitung bestehen und warum Überleitungen bisher nicht oder nur in geringem Maße stattgefunden haben. Ferner sollte der Kostenträger seine Kostenzusage für eine Fachkraft für Integration von nachstehenden und ausgewiesenen Belegen abhängig machen:

- die Wünsche der Werkstattbeschäftigten wurden regelmäßig und systematisch erfasst
- in den individuellen Eingliederungsplänen sind Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt berücksichtigt
- ein differenziertes Überleitungskonzept liegt vor
- mit regionalen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sind Möglichkeiten der Schaffung von Arbeitsplätzen für Werkstattbeschäftigte ausgelotet
- betriebsorientierte förderdiagnostische Instrumente liegen vor und werden eingesetzt.³

3.6 Zielvereinbarung mit Bonus-Malus-System

Den Kostenträgern sind Zielvereinbarungen mit den WfbM zu empfehlen, die Planungen für Überleitungen beinhalten. Eine solche Zielvereinbarung kann integraler Bestandteil der Prüfungs-, Leistungs- und Vergütungsvereinbarung nach § 75 SGB XII zwischen Kostenträger und WfbM sein oder es kann dort – zum Beispiel unter einer Rubrik „besondere Vereinbarungen“ – ein Verweis auf die separat abzuschließenden Zielvereinbarungen gegeben werden.

Die Zielvereinbarungen enthalten quantifizierbare Größen sowie Indikatoren, die eine Bewertung der Zielerreichung erlauben. Ferner sollten Zeitpunkte benannt werden, an denen die Zielerreichung jeweils überprüft wird.

Der Grad der Zielerreichung kann durch ein Bonus-Malus-System honoriert werden. Dabei ist aber darauf zu achten, dass das Bonus-Malus-System so gestaltet wird, dass die WfbM ein Eigeninteresse an einem hohen Grad der Zielerreichung hat (in dem zum Beispiel die Refinanzierung der Kosten nur bei vollständiger oder bei einem festzusetzenden Grad der Zielerreichung gewährleistet ist). Anderenfalls besteht die Gefahr, dass die Werkstatt auf den mit der Zielerreichung verbundenen Bonus gerne verzichtet und lieber alles beim Alten belässt.

Neben den quantifizierbaren Größen können Zielvereinbarungen auch eine längerfristige Strategie der Werkstatt festhalten, aus denen beispielsweise hervorgeht, wie die Werkstatt den Überleitungsprozess professionalisieren und in Zukunft gestalten will.

Zielvereinbarungen sollten im Rahmen eines Aushandlungsprozesses zwischen WfbM und Kostenträger(n) erfolgen, weil nur so sicher gestellt werden kann, dass die WfbM die vereinbarten Ziele umsetzen will und umsetzen kann. Eine Werkstatt, die weder in ihren Förder-

³ Als betriebsorientiert können förderdiagnostische Instrumente gelten, wenn sie Fähigkeiten und Anforderungen mit denselben Tätigkeitsmerkmalen beschreiben und das Ausfüllen des Bewertungsbogen nicht über Gebühr Zeit beansprucht.

plänen die Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorsieht, noch ihren behinderten Beschäftigten Außenarbeitsplätze anbietet und auch keine anderen Maßnahmen plant, die einer Überleitung förderlich sind, wird kaum in der Lage sein, von heute auf morgen Werkstattbeschäftigte überzuleiten. Hier könnte die Zielvereinbarung in einem ersten Schritt darin bestehen, eine vereinbarte Anzahl von Personen, die für eine Überleitung geeignet erscheinen, zu identifizieren und für diesen Personenkreis dann im Rahmen einer Übergangsgruppe Förderangebote zu entwickeln und durchzuführen. Wenn die Werkstatt keine Personen benennt, kann der Kostenträger von sich aus Personen vorschlagen, zum Beispiel Kandidatinnen oder Kandidaten aus dem Berufsbildungsbereich, die für eine Überleitung in den Arbeitsbereich vorgesehen sind.

Zu berücksichtigen sind neben der WfbM-spezifischen Ausgangslage auch die regionalen (wirtschaftlichen) Besonderheiten, wie zum Beispiel Größe und Struktur der regional ansässigen Betriebe, Struktur des öffentlichen Personennahverkehrs und andere relevante Faktoren. Gegebenenfalls sind Vereinbarungen an weitere spezifische Randbedingungen anzupassen.

Je nach Ausgangslage, regionalen und weiteren Randbedingungen werden in solchen Zielvereinbarungen Überleitungsquoten festgelegt, die sich zunächst am Überleitungserfolg der letzten Jahre orientieren. Für Werkstätten, die noch gar keine Überleitungserfahrung bzw. Überleitungserfolge vorweisen können, wären zunächst kleinschrittige Ziele zu identifizieren, wie zum Beispiel die Entwicklung von Angeboten zur persönlichen Zukunftsplanung für die Beschäftigten oder die systematische Erfassung ihrer Wünsche. Ausgangspunkte erster Zielvereinbarungen liegen in der Möglichkeit, werkstattspezifische Stärken-Schwächen-Analyse in Verbindung mit einer Chancen-Risiken-Analyse zu erstellen, um Überleitungsprozesse strukturiert vorzubereiten.

3.7 Tragfähige Produktionszweige im Rahmen von Integrationsprojekten weiterentwickeln

Die Werkstätten für behinderte Menschen müssen ihre Entwicklungs- und Veränderungspotenziale aktiv nutzen, um die Zahl ihrer Integrationserfolge zu steigern.

Hierzu sollte einerseits geprüft werden, inwieweit tragfähige Produktionszweige der Werkstatt in Integrationsfirmen übergeleitet werden können. Weiterhin verfügen viele Werkstätten über stabile Auftragssituationen seitens mittlerer und größerer Unternehmen. Hier sollte besonders geprüft werden, inwieweit diese Auftragsfertigung in Integrationsabteilungen der Firmen, begleitet durch die WfbM, übergeleitet werden können bzw. ob die Werkstatt selbst in solchen Bereichen eine Integrationsabteilung einrichtet (vgl. Fußnote 5). Beide Strategien können einen wichtigen Beitrag zur Normalisierung der Arbeitswelten behinderter Menschen leisten.

In ländlichen Regionen sind die WfbM oft wichtige und große Arbeitgeber. Diese arbeitsmarktpolitische Funktion kann durch die beschriebenen Strategien unterstützt werden, ergänzt durch einen Berufsbildungsbereich, der sein Angebotsspektrum durch die Bereitstellung von anerkannten Qualifizierungsmodulen und Ausbildungsplätzen für Jugendliche und junge Erwachsene in der jeweiligen Region zur Verfügung stellt.

3.8 Unterstützung der Werkstätten bei eigenen Initiativen

Kostenträger sollten Werkstätten dann unterstützen, wenn diese gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten verschiedene Möglichkeiten der beruflichen Integration erproben wollen. Unterstützungsfähig sind aus unserer Sicht zum Beispiel WfbM-Teilzeitbeschäftigten, bei

denen Werkstätten Mischarbeitsverhältnisse (Teilzeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, Teilzeit in der WfbM) erproben wollen, die – je nach den Wünschen, Neigungen und Fähigkeiten der Werkstattbeschäftigten – sehr vielfältig gestaltet sein können und daher auch zu weniger als 15 Stunden Wochenarbeitszeit in der Werkstatt führen können (vgl. das Beispiel guter Praxis aus Hessen).

3.9 Die Werkstättenverordnung weiterentwickeln

3.9.1 Pflicht zur Überleitung verbindlicher regeln

Adressaten: Bundesregierung/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Agentur für Arbeit, Träger der Sozialhilfe, Werkstätten für behinderte Menschen, ggf. weitere Kostenträger wie Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften

Als ein Instrument zur Umsetzung des mit dem SGB IX intendierten Paradigmenwechsels sollte die Werkstättenverordnung (WVO) weiterentwickelt und eingesetzt werden.

Die Aktivitäten der Werkstätten gehen zum Teil weit über das hinaus, was in der Werkstättenverordnung festgelegt ist. Eine Anpassung an die gelebte Wirklichkeit wäre daher zu empfehlen und durch den Ordnungsgeber zu veranlassen. Vorbildliche Aktivitäten erhielten dadurch einen verbindlichen Charakter und könnten so in der Folge von allen Werkstätten eingefordert werden.

Für das Eingangsverfahren und für den Berufsbildungsbereich wäre deutlich zu formulieren, dass die Werkstatt im Einzelfall prüft, ob ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geboten ist und sie entsprechende zielgerichtete Maßnahmen für diesen Übergang im Eingliederungsplan festschreibt und durchführt. Ein dem Absatz 4 des § 5 (Arbeitsbereich) vergleichbarer Absatz sollte auch in den § 4 (Berufsbildungsbereich) aufgenommen werden.

Das Recht der Werkstattbeschäftigten auf selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben ist in den Vordergrund zu rücken und somit die berufliche Integration der Werkstattbeschäftigten zu einem expliziten Hauptanliegen der Werkstätten zu machen. Förderlich hierzu wäre zum Beispiel, dass Werkstätten systematisch die Wünsche der Werkstattbeschäftigten eruieren und mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes versuchen, geeignete Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte zu entwickeln.

Die WVO wäre dahingehend so zu überarbeiten, dass sie das Recht der Werkstattbeschäftigten auf selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben in den Vordergrund rückt und berufliche Integration stärker fördert.

Der § 5 Absatz 4 WVO wäre dementsprechend verbindlicher zu formulieren, und zwar anstelle von: „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern“ sollte es verbindlicher heißen: „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen vorzubereiten und durchzuführen.“

3.9.2 Umgang mit Außenarbeitsplätzen

Adressaten: Bundesregierung/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Träger der Sozialhilfe, Werkstätten für behinderte Menschen, ggf. weitere zuständige Kostenträger wie Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften

Die Fallstudien haben gezeigt, dass der Umgang mit Außenarbeitsplätzen äußerst heterogen ist. Grundsätzlich ist dagegen nichts einzuwenden, aber die Außenarbeitsplätze verlieren ihre Wirksamkeit dann als Überleitungsinstrument, wenn sie planlos eingesetzt werden. Bei der Diskussion um Sinn und Zweck von Außenarbeitsplätzen sollten daher die folgenden drei Aspekte berücksichtigt werden:

- Die ursprüngliche (sozialpolitische) Intention für die Schaffung von Außenarbeitsplätzen war als Zwischenstufe zwischen Werkstatt und dem allgemeinen Arbeitsmarkt gedacht. Dieser Grundgedanke spiegelt sich im § 5 Absatz 4 WVO wider, wo die „zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen“ als ein geeignetes Übergangsinstrument aufgeführt wird.
- In der Praxis führen die Außenarbeitsplätze (insbesondere von Arbeitsgruppen) aber häufig nicht zu regulären Arbeitsplätzen, sondern zur dauerhaften Beschäftigung auf diesen Außenarbeitsplätzen. Diese Praxis wird mittlerweile weitgehend akzeptiert und als besondere Form des Arbeitsplatzangebotes der WfbM nach § 5 Absatz 1 WVO angesehen.
- Ökonomisch können Außenarbeitsplätze dazu beitragen, die investiven Kosten von (zusätzlich benötigten) Werkstattplätzen zu begrenzen oder gar zu reduzieren.

Diese drei Aspekte müssen auseinander gehalten und eine Entscheidung über die Zweckbestimmung eines Außenarbeitsplatzes sollte – an diesen drei Aspekten orientiert – gut begründet getroffen werden. Die mit den genannten Aspekten verbundenen Ziele stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander, weil die zu starke Fokussierung auf ein Ziel die Erreichung der anderen Ziele vereiteln kann. So wird es beispielsweise um so weniger gelingen, Außenarbeitsplätze in reguläre Arbeitsplätze umzuwandeln, je mehr dauerhafte Beschäftigungen auf Außenarbeitsplätzen realisiert werden, weil der vermeintlich allseitige Vorteil der dauerhaften Beschäftigung sehr schnell von allen Seiten reklamiert wird.

Eine zu starke ökonomische Fokussierung aber, die stillschweigend voraussetzt, dass vor allem Leistungsträger auf verstetigten Außenarbeitsplätzen zu beschäftigen seien, um den Kostenvorteil optimal auszuschöpfen, verhindert letztlich das mit dem zweiten Aspekt verbundene Ziel, dauerhafte Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen gerade nicht den leistungsstärksten Werkstattbeschäftigten anzubieten, sondern eher denjenigen, für die reguläre Arbeitsverhältnisse vermutlich nicht erreichbar sind.⁴

4 Die Fallstudien haben dagegen gezeigt, dass Außenarbeitsplätze vor allem für Leistungsträger in Frage kommen (vgl. den Abschnitt „Personenkreis“ im Kapitel „Praktika und Außenarbeitsplätze zur Förderung der Überleitung“). Die in den Werkstattsempfehlungen (BAGüS 2008, S. 29) angegebene Charakterisierung des Personenkreises („für behinderte Menschen, für die ... diese Form der Beschäftigung die optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und die derzeit höchsterreichbare Normalität darstellt“) scheint dagegen eher den hier favorisierten Personenkreis im Blick zu haben.

Wenn Finke (Finke, 2007, S. 5) im Hinblick auf Außenarbeitsplätze nicht nur Einsparpotenzial bei den investiven, sondern auch bei den Betreuungskosten sieht, dann muss er davon ausgehen, dass der Betreuungsaufwand für die dauerhaft auf den Außenarbeitsplätzen Beschäftigten geringer ist als in der Werkstatt. Das wird aber nur dann der Fall sein, wenn der Unterstützungsbedarf der Beschäftigten mit der Zeit abnimmt. Das wiederum wird eher bei denjenigen Werkstattbeschäftigten der Fall sein, für die reguläre Arbeitsverhältnisse erreichbar erscheinen. So gesehen wird das Kosteneinsparpotenzial bei dauerhafter Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen sehr begrenzt sein, es sei denn, diese Form der Beschäftigung wird zum Privileg der „Besten“.

Bei der Abwägung, welches Ziel mit einem Außenarbeitsplatz verbunden sein soll, steht oft der ökonomische Aspekt im Vordergrund, wenn es darum geht, Außenarbeitsplätze zu nutzen, um erhöhte Bedarfe zu kompensieren, die durch die vorhandenen Kapazitäten der Werkstätten (vorübergehend) nicht abgedeckt werden können.

Die dauerhafte Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz scheint unter dem sozialpolitischen Aspekt der Normalisierung attraktiv zu sein, weil mit ihr die räumliche Integration erreicht wird. Vertretbar ist diese Beschäftigungsform dann, wenn von ihr vorrangig Werkstattbeschäftigte profitieren, die in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten wollen, für die aber kaum Chancen bestehen, im Rahmen eines regulären Beschäftigungsverhältnisses in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten zu können. Erwogen werden sollte diese Form daher immer erst dann, wenn alle anderen Optionen ausgeschöpft sind.

Unter Berücksichtigung der im vorhergehenden Absatz beschriebenen Einschätzung ließe sich eine länger andauernde oder dauerhafte Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen auch begründen, wenn Werkstattbeschäftigte einen (langfristigen) Auftrag eines Betriebes in den Räumen des Auftrag gebenden Betriebes bearbeiten und wenn das vom Betrieb dafür gezahlte Entgelt wegen der niedrigen Wertschöpfung für eine reguläre Beschäftigung zu gering ausfiele.

Wenn der Betrieb dagegen zwar ein so hohes Entgelt zahlt, dass es für eine reguläre Beschäftigung ausreichte, aber eine Anstellung ablehnt, weil er etwa die mit dem besonderen Kündigungsschutz für behinderte Menschen vermuteten Risiken scheut, sollte die Werkstatt überlegen, dem Werkstattbeschäftigten eine reguläre Beschäftigung (als Produktionshelfer) anzubieten, diesen aus dem Entgelt zu bezahlen und dem Betrieb als Leiharbeitskraft zu überlassen.

Im Falle von Außenarbeitsgruppen wäre weiterhin zu prüfen, ob sie in eine Integrationsabteilung eines Betriebes übergeleitet werden können. Mittel aus der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes können hier einbezogen werden. Wenn der Betrieb selbst die Einrichtung einer Integrationsabteilung ablehnt, bleibt der Werkstatt die Alternative, eine werkstatteigene Integrationsabteilung im beteiligten Betrieb einzurichten.⁵

Die Kostenträger und/ oder das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind gefragt, durch Lohnsubventionen Anreize für die Umwandlung von Außenarbeitsplätzen in reguläre Arbeitsplätze zu schaffen, wie das als erfolgreiches Beispiel mit dem Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz bereits praktiziert wird. Es wäre hier zu überlegen, ob ein neuer Leistungstatbestand für die Eingliederungshilfe geschaffen werden sollte, der anstelle der Werkstattplatzfinanzierung auch eine Lohnsubventionierung erlaubte.

5 Die BAGüS bemerkt hierzu zwar, dass Werkstätten die Einrichtung „werkstattinterner“ Integrationsabteilungen aus rechtlichen Gründen nicht möglich sei (BAGüS 2008, S. 114). Warum das nicht möglich sein soll, wird aber nicht gesagt. Die Aussage stützt sich vermutlich auf § 132 Abs. 1 SGB IX, wo u.a. von „unternehmensinternen ... Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ die Rede ist. Diese Formulierung mag suggerieren als seien WfbM damit gerade nicht gemeint. Aber Werkstätten – insbesondere in der häufig anzutreffenden Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung – sind auch Unternehmen und wenn sie ihren Werkstattbeschäftigten (z.B. als Produktionshelfer) reguläre Arbeitsverträge anbieten, dann sind diese Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Damit spräche § 132 Abs. 1 SGB IX nicht dagegen, dass eine WfbM eine eigene Integrationsabteilung einrichtet. Im Sinne der Öffnung der Werkstätten ist anzuraten, die beschriebene Unklarheit in den Werkstättenempfehlungen zu beseitigen und die Möglichkeit einer werkstatteigenen Integrationsabteilung – ggf. in der oben beschriebenen Form – zu befürworten.

Eine ganz andere Frage in diesem Zusammenhang ist die, ob die ehemals Werkstattbeschäftigten, deren Werkstattarbeitsplatz im Rahmen einer werkstattinternen Integrationsabteilung in einen regulären Arbeitsplatz umgewandelt wurde, diesen Arbeitsplatz dann als einen normalen Arbeitsplatz erleben. Bei Abteilungen, die in den Räumen der WfbM liegen, ist das möglicherweise nicht der Fall. Im oben geschilderten Szenario befinden sich diese aber außerhalb der Räumlichkeiten der Werkstatt.

In den Händen der Kostenträger und/ oder des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales liegt es, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse auf Außenarbeitsplätzen zu schaffen oder die Umwandlung eines Außenarbeitsplatzes in einen regulären Arbeitsplatz zu wandeln, in dem sie bei einer dauerhaften Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz beispielsweise verlangen, dass der Betrieb, in dem der Außenarbeitsplatz eingerichtet wurde, die Rentenversicherungsbeiträge für den Werkstattbeschäftigten an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstattet. Oder umgekehrt, bei einer Umwandlung, dass der Betrieb, der dem Werkstattbeschäftigten einen regulären Arbeitsvertrag anbietet, die Rentenversicherungsbeiträge erstattet bekommt – analog zu den Integrationsfirmen nach § 179 SGB VI (Erstattung von Aufwendungen). Letzteres bedürfte einer entsprechenden Änderung des genannten Paragraphen.

Außenarbeitsplätze könnten generell von der Anrechenbarkeit auf die Ausgleichsabgabe ausgenommen werden. Bei Abschluss eines regulären Arbeitsvertrages wäre zu empfehlen, dem einstellenden Betrieb rückwirkend (seit Beginn der Besetzung des Außenarbeitsplatzes mit einer arbeitsvertraglich gebundenen Person) diesen Außenarbeitsplatz mehrfach auf die Ausgleichsabgabe anzurechnen. Hierfür müsste der § 75 (2a) SGB IX entsprechend abgeändert werden und etwa lauten: „Ein Außenarbeitsplatz, der in ein reguläres Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde, kann rückwirkend – seit Besetzung des umgewandelten Außenarbeitsplatzes mit der betreffenden Person – mit bis zu drei Pflichtplätzen auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.“

Resümierend kann festgestellt werden, dass die geübte Praxis der dauerhaften Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen weiterhin möglich sein sollte. Diese Form der Beschäftigung sollte sich aber ausdrücklich in der WVO wiederfinden; dafür wäre beispielsweise der § 5 Absatz 1 WVO entsprechend zu ändern: „Diese Beschäftigungsform sollte vorrangig denjenigen Werkstattbeschäftigten offenstehen, die in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten wollen, für die aber die Schaffung eines regulären Arbeitsplatzes – mit den bestehenden Förderinstrumenten – nicht erreicht werden kann. Der Einfluss der Kostenträger auf Anzahl und Ausgestaltung der Außenarbeitsplätze kann gewahrt werden, wenn sie genehmigungspflichtig wären“.

3.9.3 Personalausstattung

Adressaten: Bundesagentur für Arbeit, Träger der Sozialhilfe und Werkstätten für behinderte Menschen

Menschen mit einer Lernbehinderung, die sich mit seelischen Problemen und Verhaltensauffälligkeiten verbunden hat, finden zunehmend Aufnahme in WfbM. Andererseits nimmt der Anteil von Beschäftigten der WfbM zu, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung ein hohes Maß an Pflege brauchen.

Angesichts des veränderten Personenkreises ist zu prüfen, ob die Regelausstattung der Begleitenden Dienste in WfbM noch angemessen ist. In § 10 WVO heißt es dazu:

„(1) Die Werkstatt muss zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung der behinderten Menschen über begleitende Dienste verfügen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden. Eine erforderliche psychologische Betreuung ist sicherzustellen (...)

(2) Für je 120 behinderte Menschen sollen in der Regel ein Sozialpädagoge oder ein Sozialarbeiter zur Verfügung stehen, darüber hinaus im Einvernehmen mit den zuständigen Sozialleistungsträgern pflegerische, therapeutische und nach Art und Schwere der Behinderung sonst erforderliche Fachkräfte.“

Zu prüfen ist weiterhin, ob die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in der Werkstatt für die pädagogischen Herausforderungen, die sich mit der Veränderung des von ihnen unterstützten Personenkreises ergeben, hinreichend qualifiziert sind. § 9 Abs. 2 der WVO legt dazu fest:

„Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein; sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen.“

Die Mitteilung eines Werkstattleiters, dass für die meisten Mitarbeiter die Begegnung mit „Verhaltensauffälligen und die Menschen mit einem Pflegeanspruch“ neu ist, deutet darauf hin, dass hier ein Qualifizierungsbedarf besteht. Die „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für Behinderte Menschen“ vom 25. Juni 2001 sieht mit § 8 Abs. 3 f entsprechende Inhalte vor. Dort heißt es:

„Der Prüfungsteilnehmer soll die behinderten Menschen gemäß dem Auftrag der Werkstatt zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit in Abstimmung mit den Begleitenden Diensten anleiten können. In diesem Rahmen können geprüft werden: (...)

(3) Fördern der kommunikativen Kompetenz von Menschen mit besonders schweren Behinderungen durch Grundkenntnisse in unterstützter Kommunikation, Gebärdensprache und körperorientierter Kommunikation; Umgang mit behinderten Menschen ausländischer Herkunft unter Beachtung ihrer Religionszugehörigkeit und sozio-kulturellen Entwicklung;

(4) Moderieren und Führen von Gruppen; insbesondere Beurteilen von Gruppenprozessen, Umgehen mit Konflikten in der Gruppe, Anleiten zum kooperativen Lösen und gewaltfreiem Austragen von Konflikten, Modifizieren von Verhaltensauffälligkeiten von behinderten Menschen in Zusammenarbeit mit dem Begleitenden Dienst.“

Diese als Kann-Bestimmung formulierten Festlegungen erscheinen angesichts des hier aufgezeigten Wandels im Personenkreis recht moderat. Außerdem ist nicht die geprüfte Fachkraft sondern eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation in der WVO als Mindestvoraussetzung gefordert. An diese Zusatzausbildung werden die Ansprüche der zitierten Verordnung nicht gestellt.

Kostenträgern und Werkstätten wird empfohlen zu prüfen, ob die Regelausstattung der Begleitenden Dienste in WfbM und die Qualifikation für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung und zu ihrer Qualifizierung angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinreichend sind, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

3.10 Werkstattbeschäftigte als Zielgruppen von Integrationsfachdiensten etablieren und die notwendigen Ressourcen bereitstellen

Adressat: Integrationsämter

Nach § 109 Absatz 2 Satz 2 SGB IX zählen Werkstattbeschäftigte zur Zielgruppe der durch Integrationsfachdienste zu betreuenden Personen. Demgegenüber haben die Standort-Interviews gezeigt, dass eine Zusammenarbeit zwischen Werkstätten und Integrationsfachdienst häufig nicht gegeben ist oder dass Letzterer kaum Wissen über diese Zielgruppe hat, und wenn dieses Wissen vorhanden wäre, stünden die für die Unterstützung der Werkstätten bei der Überleitung notwendigen Ressourcen nicht zur Verfügung. Wegen des hohen Aufwandes bei gleichzeitig geringer Vergütung machen Werkstattbeschäftigte mittlerweile im Bundesdurchschnitt nur noch weniger als 2 % der Klientel von Integrationsfachdiensten aus.

In den Integrationsfachdiensten sind genügend Stellen für entsprechend qualifiziertes Personal zu schaffen. Zum einen bedarf es einer Basisfinanzierung im Sinne von Struktursicherung sowie der Regelung einer fallbezogenen Vergütung durch den Bedarf „vor Ort“. Wenn es denn bei der Finanzierung der IFD nicht ohne „Kopfprämien“ gehen sollte, so schließen wir uns der von Kurt Jacobs bereits 2003 (S. 276) erhobenen Forderung an, diese „zumindest in diffe-

renzierter Form“ anzuwenden. Für als „geistig behindert“ klassifizierte Menschen sollte sie im Erfolgsfall doppelt so hoch sein wie üblich.

In Regionen mit bereits funktionierenden integrativen Netzwerken kann ein Integrationsfachdienst diesen nicht einfach „übergestülpt“ werden. Er sollte jedoch als Partner „mit ins Boot“ geholt werden, insbesondere um die Nachhaltigkeit der Bemühungen zu sichern.

3.11 Die Leistungen von Integrationsfachdiensten als individuellen Rechtsanspruch verankern

Adressat: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Damit alle Werkstattbeschäftigten, „die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind“ (§ 109 SGB IX), diesen auch in Anspruch nehmen können, sollten die in § 110 SGB IX aufgeführten Leistungen als individueller Rechtsanspruch im Leistungsrecht der Sozialgesetzbücher II, III, VI und VIII verankert werden.

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

Berichtsteil D

Anhänge

Handlungsempfehlungen

Autoren:
Manfred Gehrman
Joachim Radatz

Inhalt

4.1	Handlungsempfehlungen aus handlungstheoretischer Sicht – Anregungen zur Erweiterung des Denkhorizonts (Manfred Gehrmann)	408
4.1.1	Drei handlungstheoretische Paradigmen	408
4.1.2	Die Engführung der sozialpolitischen Selbstreflexionen zur Schnittstellenproblematik	413
4.1.3	Exemplarische Analyse des Zielkonflikts der Werkstätten	416
4.1.4	Plädoyer für eine zusätzliche Berücksichtigung des vollständigen normativen und des kreativitätsorientierten Paradigmas für eine unverkürzte Analyse der Schnittstellenproblematik	418
4.1.5	Überlegungen zur Vermittlung von Wertbindungen, unter besonderer Berücksichtigung der „Schnittstellen“-Problematik	420
4.2.	Lernortkooperation in einem organisations-übergreifenden Netzwerk für betriebliche Integration (Joachim Radatz)	423
4.2.1	Betriebliche Praktika curricular verankern	425
4.2.2	Schulen und Betriebe für die Vorteile kooperativen Handelns sensibilisieren und über erfolversprechende Kooperationsformen informieren	425
4.2.3	Fortbildungsveranstaltungen zur Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse durchführen	426
4.2.4	Betriebsorientierte Förderdiagnostik umsetzen	427
4.2.5	Die Initiative von Betroffenen stärken	427
4.2.6	Frühe Hilfen für Schüler/-innen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen umsetzen	428
4.2.7	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen betriebsnah und fallorientiert umsetzen ...	429
4.2.7.1	Betriebsintegrierte Qualifizierungssequenzen besonders fördern	429
4.2.7.2	Zeitzwänge relativieren	430
4.2.7.3	Vergabep Praxis überdenken	431
4.2.8	Ressourcen bündeln und Übergangsbegleitung sichern	431
4.2.9	Schnittstellenmanagement im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf einführen ..	434

4.1 Handlungsempfehlungen aus handlungstheoretischer Sicht – Anregungen zur Erweiterung des Denkhorizonts

Manfred Gehrman

In den letzten Jahren wurden mehrfach Handlungsempfehlungen der verschiedenen Rehabilitationsträger und sozialpolitisch verantwortlicher Akteure zum Problemfeld der Schnittstelle zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der WfbM veröffentlicht. Hier seien nur zwei genannt: Die Anfang 2008 mit redaktionellen Anpassungen versehenen Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) aus dem Jahr 2005 und das gemeinsame Schnittstellen-Papier der BAGüS und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) vom Februar 2007. Aus handlungstheoretischer Sicht betrachtet fällt daran auf, dass sie auf das utilitaristische Paradigma und einen Teil des normativen Paradigmas begrenzt bleiben. Auf den größten Teil unserer Handlungsempfehlungen trifft dies ebenfalls zu. Hans Joas hat in seinem Buch „Die Kreativität des Handelns“ (1992) die Vielfalt sozialphilosophischer und sozialwissenschaftlicher Theorien in drei voneinander abgrenzbare handlungstheoretische Paradigmen gebündelt: das utilitaristische das normative und ein kreativitätsorientiertes. Hier werden zunächst diese drei sozialtheoretischen Perspektiven skizziert in denen jeweils ein Typ bzw. Aspekt menschlichen Handelns analytisch in den Mittelpunkt gerückt wird. Vor diesem Hintergrund wird anschließend die Engführung der sozialpolitischen Selbstreflexionen aufgezeigt, in denen die Problematik der Wertbindungen ausgeklammert wird. Am Beispiel des notorischen Zielkonflikts der WfbM wird anschließend illustriert, dass eine solche Beschränkung unnötig ist. Anschließend wird die auch handlungspraktische Relevanz einer zusätzlichen Berücksichtigung des nichthalbierten normativen und des kreativitätsorientierten Paradigmas für die Schnittstellenproblematik gezeigt. Abschließend werden einige erste Überlegungen zur Vermittlung von Wertbindungen angestellt.

4.1.1 Drei handlungstheoretische Paradigmen

Das *utilitaristische* Paradigma bezieht sich auf „rationales Handeln“ im Sinne der möglichst effektiven Anwendung geeigneter Mittel zur Realisierung feststehender Ziele, bei realistischer Berücksichtigung der Rahmenbedingungen. Diese Sichtweise, in der das seinen Nutzen kalkulierende Individuum im Mittelpunkt steht, wurde ursprünglich in den Wirtschaftswissenschaften entwickelt und ist von dort aus in alle anderen Sozialwissenschaften eingedrungen, einschließlich der Philosophie (vgl. dazu ausführlicher Beckert 1997 und die fünfte Vorlesung bei Joas & Knöbl über „Neo-Utilitarismus“ 2004, S. 143–182). In der Arbeitsmarktforschung dominiert dieses Paradigma nahezu uneingeschränkt: Arbeitgeber, Arbeit Suchende und Beschäftigte werden ausschließlich als ihren jeweiligen Vorteil suchende rationale Akteure konzipiert (vgl. dazu ausführlicher Gehrman 2008, S. 15–26).

Mittlerweile wird allerdings von den meisten Vertretern dieser Denkrichtung eingestanden, dass rationales Handeln in alltäglichen Situationen nur begrenzt realisierbar ist, auch in ökonomischen Kontexten. Dass dies auch für kollektive Akteure zutrifft, fanden James G. March und Herbert Simon in den 1950er Jahren bei ihren Untersuchungen zu der Frage heraus, unter welchen Bedingungen Organisationen ihr Verhalten bei der Suche nach rationaleren Formen zur Erreichung ihrer Ziele ändern. Sie gelangten zu der Erkenntnis, dass die eher implizite Antwort der klassischen Lehre von der organisatorischen Entscheidungsfindung nicht zutrifft,

der zufolge Organisationen endlos nach dem Optimum rationalen Verhaltens suchen und nicht eher rasten bis sie diese Form gefunden haben. In der Zusammenfassung von Amitai Etzioni heißt es: „March und Simon fanden nun heraus, dass Organisationen viel eher eine *befriedigende* Lösung suchen als eine optimale. Das bedeutet, dass das ‚Suchverhalten‘ sofort aufhört, sobald eine ‚Form‘ gefunden wird, welche als ‚recht gut‘ oder ‚annehmbar‘ bezeichnet werden kann. Die Suche beginnt erst dann wieder, wenn die Leistung der Organisation unter dieses Niveau fällt.“ (1967, S. 54; Hervorhebung im Original)

Nach einer zwischenzeitlichen Phase der Randstellung hat das utilitaristische Paradigma seit den 1960er Jahren weltweit wieder zunehmend Konjunktur, nunmehr unter dem Titel „Theorie der Rationalen Wahlhandlung“ („rational choice“). Von deren Vertretern wurde der mittlerweile als zu eng erkannte ursprüngliche Nutzen-Begriff wesentlich ausgeweitet. Erneuten Auftrieb bekam diese Denkrichtung insbesondere durch das Buch von Mancur Olson „The Logic of Collective Action“ (1965, deutsch 1998), in dem er eine scharfsinnige Analyse des „Trittbrettfahrerproblems“ vorlegte. Seitdem wissen wir präziser, welche Schwierigkeiten überwunden werden müssen, bevor rational kalkulierende Akteure sich an einem gemeinsamen Handeln zur Erstellung von sogenannten Kollektivgütern beteiligen. Mit diesem Begriff bezeichnet Olson öffentlich zugängliche Güter, wie z.B. gesunde Luft oder von Gewerkschaften ausgehandelte Lohnerhöhungen, von deren Nutzung niemand ausgeschlossen werden kann, auch wenn er oder sie keinen Beitrag zu ihrem Zustandekommen geleistet hat. Der wichtigste Vertreter der Theorie der Rationalen Wahlhandlung im deutschsprachigen Bereich ist Hartmut Esser, der ihre Grundzüge in seinem Buch „Soziologie: Allgemeine Grundlagen“ (1993) ausführlich dargelegt und sie in weiteren Arbeiten auf immer neue Gegenstandsbereiche anwendet. Rational Choice-Analytiker bestreiten nicht, dass Menschen zumindest gelegentlich auch irrational handeln. Jegliches Handeln, dass nicht an Nutzenfolgen orientiert ist, gilt ihnen jedoch laut Esser als „Anomalie“ (1993, S. 2). Laut dem Urheber des „Paradigma“-Konzepts Thomas S. Kuhn (1962; deutsch 1976) entstehen in der Wissenschaft „Anomalien“ durch die Entdeckung bislang unbekannter Phänomene wie beispielsweise die eher zufällige Entdeckung der Röntgenstrahlen in der Physik (1976, S. 70–72), die sich mit der etablierten Theorie bzw. einem herrschenden Paradigma schlecht vereinbaren lassen. Wenn diese Anomalien als solche anerkannt werden und sich häufen, kommt es zu einer „Krise“, die einen Paradigmenwechsel vorbereitet (Kap. VII).

Mit Hilfe der Kategorien des utilitaristischen Paradigmas lässt sich z.B. die Ausbreitung der auf Dauer gestellten ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätze weitgehend erklären. Aus diesen ziehen gleich drei Parteien einen Nutzen: Die Betriebe haben preisgünstige Arbeitskräfte und ersparen sich dabei die mit einer Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis verbundenen Risiken des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Die WfbM können darauf verweisen, dass sie mit Außenarbeitsplätzen der Anforderung von § 5 Absatz 1 der Werkstättenverordnung genüge tun und „ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen“ zur Verfügung stellen. Fall sie von Überbelegung und Kapazitätsengpässen betroffen sind, können sie mit Außenarbeitsplätzen WfbM-interne Plätze für andere Schwerbehinderte zur Verfügung stellen. Die Werkstattbeschäftigten auf Außenarbeitsplätzen schließlich erhalten in der Regel ein höheres Entgelt als innerhalb der WfbM und genießen zumindest die Stufe der „physischen Integration“ im Sinne des Normalisierungsprinzips. In der Alltagskommunikation mit ihren privaten Bezugspersonen können sie darauf verweisen, dass sie zum Arbeiten nicht in eine WfbM gehen, sondern in einen herkömmlichen „normalen“ Betrieb.

Im *normativen* Paradigma wird soziales Handeln unter dem Gesichtspunkt der Orientierung an Normen und Werten betrachtet (vgl. die Vorlesungen 2 bis 4 bei Joas & Knöbl 2004, S. 39–

142). Das Modell des „normativen Handelns“ wurde in den 1930er Jahren von dem US-amerikanischen Soziologen Talcott Parsons entwickelt. Er zeigte in seinem Werk „The Structure of Social Action“ aus dem Jahr 1937 (1968) anhand einer ausführlichen Kritik utilitaristischer Denker seit Thomas Hobbes, dass unter Verweis allein auf nutzenorientiertes Handeln die Existenz einer sozialen Ordnung nicht erklärt werden kann. Um erklären zu können, warum der von Hobbes theoretisch angenommene „Naturzustand“ eines „Krieges aller gegen alle“ trotz aller im sozialen Leben vorkommenden Gewalttaten nicht die Regel ist, reiche der Hinweis der Ökonomen auf die „unsichtbare Hand“ des Marktes nicht aus. Ergänzend müsse auch die Orientierung der Menschen an verinnerlichten Normen und Werten berücksichtigt werden. Gäbe es diese nicht, wären Ziele und Zwecke rein zufällig verteilt und könnten gar nicht rational gewählt werden. Parsons behielt die handlungstheoretischen Grundkategorien Akteur, Situation, Bedingungen, Mittel und Zwecke bei und fügte ihnen die Orientierung an Normen und Werten hinzu. *Normen* sind Ge- und Verbote, die entweder in staatlichen Gesetzen und religiösen Moralvorschriften kodifiziert sind oder als informelle Normen in ungeschriebener Form vorliegen. Bei Nichtbefolgung von Normen ist mit Sanktionen verschiedener Härte zu rechnen, deren Skala von der Todesstrafe bis zum Außenseiterstatus in einer Gruppe reicht.

Letzteres ist z.B. der Preis, den Akkordbrecher typischerweise zahlen müssen, wenn sie informelle Absprachen in Arbeitsgruppen nicht beachten. Dass es informelle Arbeitsgruppen gibt, die sich eigene Normen geben, war die große Entdeckung der Industriesoziologie in den 1930er Jahren. Die Ergebnisse der berühmt gewordenen „Hawthorne-Studie“ (nach der gleichnamigen untersuchten Fabrik benannt) wurden in der Studie von Fritz Roethlisberger & William Dickson „Management and the Worker“ (1939) veröffentlicht. Bei den Beobachtungen im „Bank-Wiring-Room“, in dem eine Gruppe von Arbeitern Schaltbretter verdrahtete, ging es um die Frage, auf welche Weise und warum diese Arbeiter das von der Geschäftsleitung ausgeklügelte System des Gruppenakkordlohns unwirksam gemacht hatten. Es stellte sich entgegen der klassischen Theorie von F. W. Taylor (1911; deutsch 1913) von der Wirksamkeit materieller Anreize heraus, dass die Arbeiter sich mit einem geringeren Verdienst zufrieden gaben, als ihnen zu erreichen möglich gewesen wäre. Die Forscher fanden heraus, dass die Gruppe sich informell eine eigene Norm für eine „angemessene Tagesarbeit“ in Gestalt der Verdrahtung von zwei vollständigen Ausrüstungssätzen gegeben hatte. Zur Einhaltung und Geheimhaltung dieser Norm wurde gruppenintern ein starker Druck ausgeübt: Wer mehr produzierte, wurde z.B. als „Geschwindigkeitskönig“ abgestempelt, wer zu weit darunter blieb, als „Nassauer“. Eine mögliche höhere Produktion wurde vermieden, um die Lohnsätze nicht herabgesetzt zu bekommen. Eine erheblichere Unterproduktion wurde einerseits aus Eigeninteresse abgelehnt, weil die Arbeiter in diesem Falle Probleme bis hin zur Entlassung auf sich zukommen sahen, aber andererseits auch, weil man dies als unfair gegenüber der Geschäftsleitung angesehen hätte, die damit „für einen Tageslohn keine Tagesarbeit“ bekäme.

Damit sind wir beim Thema *Werte*, d.h. bei verinnerlichten Idealen, wie z.B. Fairness, Rationalität, Toleranz, Wahrheit oder Selbstverwirklichung. Eine Gesellschaft ist für ihr Funktionieren und ihren Bestand auf die hinreichende Befolgung von Werten ebenso angewiesen wie auf diejenige von Normen. So ist etwa der Wert der Menschenwürde die normative Grundlage des Gemeinwesens der BRD. Der mit einer „Ewigkeitsgarantie“ versehene § 1 Absatz 1 des Grundgesetzes lautet: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ Vertreter des normativen Paradigmas bestreiten nicht, dass Menschen oft utilitaristisch handeln, betonen jedoch die ebenfalls vorkommende Möglichkeit, dass ein potenziell erreichbarer Nutzen nicht realisiert wird, weil dem bestimmte Werte

oder Normen entgegenstehen. Letzteres war ja bei den im Bank-Wiring-Room beobachteten Arbeitern der Fall gewesen, bei denen die Befolgung der selbst gegebenen Leistungsnorm zu einer „künstlichen Beschränkung des Ertrages“ führte, wie die Forscher formulierten, um den Unterschied zum „natürlichen Ertrag“, zu kennzeichnen, der physisch möglich gewesen wäre. Zusammenfassend lässt sich formulieren, dass sich Normen auf das beziehen, was wir *sollen* (in der Sprache der Philosophie: das Rechte) und Werte auf das, was wir *wollen* (in philosophischer Terminologie: das Gute). Normen sind eher eine Bürde und werden aus Pflichtgefühl befolgt, oder aus Angst vor Sanktionen. Die eigenen Werte hingegen sind attraktiv und mit positiven Gefühlen besetzt, die uns fremden Werte von Angehörigen anderer Kulturen erregen nicht nur intellektuelle sondern auch eine emotionale Abwehr. „Wir erfahren Werte als unbedingt gut oder schlecht, anziehend und abstoßend, rührend oder empörend.“ (Joas 2004, S. 138) Menschen sind eher bereit, für ihre Werte zu sterben als für Normen (vgl. zum Verhältnis von Normen und Werten ausführlicher Joas 1997, Kapitel 10 und Joas 2002). Dass Werte in stärkerem Maße handlungsmotivierend sind als Normen erklärt auch den aus der Implementationsforschung seit den 1970er Jahren bekannten Befund, dass jedes „von oben“ verordnete neue politische Programm „vor Ort“ am inhaltlichen Widerstand derjenigen Akteure scheitern kann, die es umsetzen sollen, wenn diese davon nicht inhaltlich überzeugt sind (vgl. dazu ausführlicher Wollmann 1980).

Die Herkunft von Zielen, Normen und Werten ist in den Analysen aus der Perspektive des utilitaristischen Paradigmas schlicht kein Thema, weil der fertig sozialisierte Mensch, der über dies alles bereits verfügt, einfach vorausgesetzt wird. Parsons hingegen stellte sich der Aufgabe, eine Sozialisationstheorie zu entwickeln, in der diese Frage thematisiert wird, wie Menschen dazu kommen, sich vorhandene Normen und Werte zu eigen zu machen. Er musste sich jedoch für ein „übersozialisiertes Menschenbild“ (Wrong 1961; deutsch 1973) kritisieren lassen, in dem Menschen einmal verinnerlichte normative Orientierungen nur noch mehr oder weniger schematisch ausagieren. Joas fasst die Kritik an Parsons so zusammen: „Es wurde gefragt, ob denn tatsächlich Handelnde nur die Marionetten der kulturellen Werte seien – oder ob nicht vielleicht in der Dynamik alltäglicher Situationen vage Werte immer erst durch Eigenleistung in konkrete Orientierungen übersetzt, mit anderen Erwartungen balanciert und möglicherweise aufgrund von Handlungsfolgen revidiert werden müssen.“ (1997, S. 33 f.)

Die im utilitaristischen und im normativen Paradigma zentralen Konzepte (Akteur, Situation, Bedingungen, Mittel, Zwecke sowie Normen und Werte) lassen immer noch einen weiten Bereich menschlichen Handelns unerklärt, den Joas als die *Kreativität des Handelns* bezeichnet. Damit erhebt er weder den Anspruch, die beiden anderen Paradigmen ersetzen zu können, noch soll ihnen einfach ein dritter Handlungstyp hinzugefügt werden. Behauptet wird jedoch, dass dieses Paradigma die beiden anderen „überwölbt“, insofern darin mit der kreativen Dimension ein Aspekt hervorgehoben wird, der allem menschlichen Handeln innewohnt, jedoch weder vom utilitaristischen noch vom normativen Paradigma angemessen berücksichtigt wird (Joas 1992, S. 15; Joas & Beckert 2002, S. 270). Mit der Kreativität des Handelns meint Joas dessen „nicht-determinierten Aspekte“ (Joas & Knöbl 2004, S. 545). Sowohl die Ziele einer Handlung, als auch dessen Rahmenbedingungen, wie etwa die verfügbaren Mittel, sowie die Normen und Werte an denen sich ein Handelnder orientiert, werden vor Beginn einer Handlung und auch während ihres Verlaufs interpretiert und (um-) definiert. Dieser Prozess ist ergebnisoffen, Abweichungen von Standarddefinitionen sind immer möglich. Joas bezieht sich für dieses Grundmodell hauptsächlich auf die Theorietradition des Symbolischen Interaktionismus, insbesondere auf dessen Vorläufer, die frühe Chicago-Schule der Soziologie und deren

„Hintergrundphilosophie“ des Pragmatismus (vgl. Joas 1988 und die Vorlesungen 6 und 7 über „Interpretative Ansätze“ bei Joas & Knöbl 2004, S. 183–250).

Auf den in diesem Sinne kreativen Aspekt sozialen Handelns bezieht sich z.B. das in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts von William I. Thomas entwickelte Theorem von der „Definition der Situation“ (deutsch 1965). Definitionen für häufige und typische Situationen werden von der Kultur einer Gesellschaft bereitgehalten und von den einzelnen Individuen erlernt und übernommen. Aber jedes Individuum gerät auch in Situationen, in der diese Vorgaben abgewandelt werden, so dass neue und innovative Situationsdefinitionen entstehen. Manche von diesen geraten gleich wieder in Vergessenheit, andere können einflussreich werden. Bei dieser Konzeption von Thomas handelte es sich um eine Konkretisierung des vom Philosophen John Dewey entwickelten Modell menschlichen Handelns, die dieser später in seinem Buch „Human Nature and Conduct“ weiter ausformulierte (1922; deutsch 2004). Einflussreich für Thomas war zunächst das in Deweys Aufsatz „The Reflex-Arc Concept in Psychology“ aus dem Jahr 1896 (deutsch 2003) formulierte Konzept der „problematischen Situation“. Deweys Grundvorstellung ist, dass menschliches Handeln in erster Linie in den Bahnen von Gewohnheiten und Routine verläuft. Denken beginnt, wenn ein unerwartetes Hindernis auftritt und eingespielte Lösungen nicht mehr zum Erfolg führen. Laut W. I. Thomas muss eine Situation, die „problematisch“, d.h. offen und vage geworden ist, wieder eingeengt und eindeutig gemacht werden. Thomas konkretisierte dies unter anderem in der gemeinsam mit Florian Znaniecki erarbeiteten migrationssoziologischen Pionierstudie „The Polish Peasant in Europe and America“ (1918–20; zweite Auflage 1927) anhand der Situation von polnischen Einwanderern. Deren aus der heimatlichen Kultur mitgebrachten Situationsdefinitionen erwiesen sich in der neuen Umgebung oft nicht nur als keine Hilfe sondern mitunter sogar als ein Hindernis. Das typische Problem des Immigranten, sich in eine fremde Kultur hineinfinden zu müssen, wurde in dieser Studie erstmals theoretisch und empirisch analysiert. Das Konzept der „problematischen Situation“ lässt sich auch anhand der „bremsenden“ Politik illustrieren, die die Sozialhilfeträger seit etwa zwei Jahren im Fachausschuss verfolgt, insbesondere in der Frage der Übernahme der Kosten für den Arbeitsbereich (vgl. Kapitel 4.6). Man hatte sich in diesem Gremium zuvor daran gewöhnt, dass die Fälle „durchgewunken“ werden und nun tauchte ein unerwartetes Hindernis auf. Damit entstand Reflexionsbedarf und die Teilnehmer/-innen des Fachausschusses müssen sich seitdem häufiger auf eine gemeinsame Situationsdefinition einigen.

Eine Situationsdefinition liegt laut W. I. Thomas auch dann vor, wenn sie als Routine ohne nennenswerte gedankliche Anstrengung vollzogen wird. Wichtig ist dabei, dass keine Situation von zwei Personen je vollkommen identisch definiert wird. Eine Differenz der Perspektiven bleibt immer bestehen, wie minimal sie auch sein mag, allein schon weil jeder Mensch einen anderen biographischen Hintergrund hat und in die Situation einbringt. Thomas & Znaniecki formulierten als einen von fünf „Trugschlüssen“ einer „Soziologie des gesunden Menschenverstandes“ („common sense-sociology“) bzw. einer „praktischen Soziologie“ die Annahme, „(...) dass die Menschen auf die gleichen Einflüsse gleich reagieren ohne Rücksicht auf ihre individuelle oder soziale Vergangenheit; und dass es deshalb möglich sei, durch gleiche Mittel bei verschiedenen Individuen gleiches Verhalten hervorzurufen“ (1927, S. 12f.; Thomas 1965, S. 69).

Diese drei hier nur in groben Pinselstrichen skizzierten Paradigmen wurden von Gehrmann anderenorts (2008, Kap. 1) auf die Situation von behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angewendet. Dabei ließ sich zeigen, dass die überdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität der Mehrheit von „intern rekrutierten“ schwerbehinderten Arbeitnehmern (die bereits Belegschaftsmitglieder sind, wenn sie die Schwerbehinderteneigenschaft amtlich an-

erkannt bekommen) weitgehend durch eine Kombination des utilitaristischen und des normativen Paradigmas erklärbar ist (ebd., S. 13–36, bes. S. 33). Darüber hinaus wird dort zu begründen versucht, dass insbesondere zur Analyse der Situation der Minderheit derjenigen „extern rekrutierten“ Personen, die bereits die Schwerbehinderten-Eigenschaft besitzen, wenn sie von außen in einem herkömmlichen Betrieb eine Beschäftigung finden wollen, insbesondere auf das kreativitätsorientierte Paradigma zurückgegriffen werden sollte (S. 36 ff.).

4.1.2 Die Engführung der sozialpolitischen Selbstreflexionen zur Schnittstellenproblematik

Dieser Abschnitt beschränkt sich im Wesentlichen auf das gemeinsame Schnittstellenpapier der BAGüS und der BIH (2007). Dessen Logik lässt sich so zusammenfassen, dass das Ziel einer Überleitung als gegeben vorausgesetzt und danach geschaut wird, welche Interessenlagen der einzelnen beteiligten Rehabilitationsträger seiner konsequenten Verfolgung im Wege stehen. An den Stellen, wo sich zeigen lässt, dass diese Interessenlagen in die falsche Richtung führen, müssen entweder die Anreize in die richtige Richtung umgelenkt bzw. neue Anreize geschaffen werden. Wenn dieses nicht möglich oder nicht wirksam ist, müssen neue Normen gesetzt und obligatorisch gemacht werden, um den beklagten Tendenzen korrigierend entgegenwirken zu können. Das Schnittstellenpapier ist nur bevölkert vom „homo oeconomicus“ und von Menschen, die sich an Vorschriften halten bzw. diese exekutieren.

Ganz zu Recht wird darin festgestellt und beklagt, dass sich über die Jahrzehnte eine Art „Automatismus“ beim Übergang von der Sonder- bzw. Förderschule für Geistigbehinderte in die WfbM herausgebildet hat, der bis heute „nicht nachhaltig unterbrochen“ wurde (S. 6). Die berufliche Vorbereitungsleistung dieser und in zunehmenden Maße auch ähnlicher Schulen ist einseitig „auf die Anforderungen der Werkstatt eingerichtet“ (S. 7). Als Grund für diese Entwicklung wird ausgeführt:

„Das Personal der Schulen hat sich auf diese Bedingungen eingestellt. Die individuelle Förderung und frühzeitige Verselbständigung der Schüler bedeutet für die Schulen und Eltern zunächst einen erheblichen Mehraufwand. Wenn beispielsweise der Aspekt der Risikominimierung (Aufsichtspflicht) mehr wiegt als die Förderung der Eigenständigkeit, bleiben auch engagierte Lehrer/-innen auf der sicheren Seite. Der persönliche und allgemeingesellschaftliche *Nutzen*, den eine frühzeitige Verselbständigung bringen kann, wird von den Schulen, den Werkstätten, den Leistungsträgern und nicht zuletzt von den Eltern *nur unzureichend gesehen*.“ (S. 7; unsere Hervorhebung)

Mit anderen Worten: Alle beteiligten Organisationen und Personen machen eine unzureichende Kosten-Nutzen-Rechnung auf, kalkulieren das Verhältnis von Aufwand und Ertrag unter einer zu kurzfristigen zeitlichen Perspektive. Das Argument ist für sich genommen ja nicht falsch, aber es verbleibt völlig innerhalb des utilitaristischen Bezugsrahmens. Es wird kein Wort darüber verloren, woher die Kriterien für eine andere Sichtweise bezogen werden sollen.

Als ein wichtiger Grund dafür, dass Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht häufiger gelingen und vorkommen, wird darauf verwiesen, dass der Sozialhilfeträger die einzige Institution ist, die ein finanzielles Interesse daran hat, weil er für die Kosten des Arbeitsbereichs aufkommt. Die Bundesagentur für Arbeit und die Rentenversicherungsträger hingegen ziehen sich da heraus: „Rehabilitationsträger (BA, Rentenversicherungsträger) haben *keinen Anreiz* für die Eingliederung behinderter Menschen aus Werkstätten auf den all-

gemeinen Arbeitsmarkt. Für sie ist mit der Eingliederung des behinderten Menschen in die Werkstatt der ‚Fall‘ abgeschlossen und wird in der Statistik positiv vermerkt.“ (S. 15; unsere Hervorhebung) Unterstellt wird den genannten Institutionen also ein Interesse an der Beschönigung der eigenen Leistungsbilanz und am Loswerden schwer vermittelbarer „Kunden“ nach den zwei Jahren im Berufsbildungsbereich. An anderer Stelle im Schnittstellenpapier werden die Kostenträger im Berufsbildungsbereich dafür gescholten, dass sie den Auftrag für mehr Aufwand für eine Vermittlung nicht wahrnehmen bzw. „formulieren“. Der Grund dafür wird wiederum utilitaristisch formuliert: „Für diese besteht jedoch *kein Anreiz*, dass Übergänge aus Werkstätten gelingen. Beim Übergang in den Arbeitsbereich der Werkstätten kann der zuständige Rehabilitationsträger die Akte mit geringem Arbeits- und Zeitaufwand schließen.“ (S. 11) Der bestehende Anreiz wird also in Gestalt von Bequemlichkeit als in genau die falsche Richtung gehend identifiziert. Als ein Verbesserungsvorschlag wird unterbreitet, zumindest den Rentenversicherungsträger, eventuell auch die Träger der Krankenversicherung, mit in die Finanzierung des Arbeitsbereichs einzubeziehen, zumindest in Form einer „Interessensquote“ (S. 16). Mit anderen Worten wird eine hinreichend hohe Quote gefordert, die ein Interesse an Übergängen wachhält.

Die behinderten Menschen und ihre relevanten Bezugspersonen werden ebenfalls als unter falschen Anreizen handelnd dargestellt: „Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ein entscheidendes Kriterium insbesondere für Angehörige behinderter Menschen bei der Frage des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ (S. 14) Das ist so allgemein formuliert sicherlich richtig, trifft aber eher für Angehörige ökonomisch schlechter gestellter Schichten zu und bei diesen dann für die Frage des Wunsches nach einer *Aufnahme* in die WfbM erst recht. Als spezieller Hemmschuh für Übergänge wird die Rente wegen voller Erwerbsminderung („EU-Rente“) identifiziert (vgl. Teil B, Kap. 4.9). Nimmt man noch die Regelung hinzu, dass Werkstattbeschäftigte keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge bezahlen, dann liegt gerade für die Leistungsstärksten das für sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichbare monatliche Einkommen oftmals kaum höher als die Summe, die sie in der WfbM erzielen. Dies kann sogar dazu führen, „dass sie im Falle des Wechsels schlechter gestellt sind“ (BAGüS & BIH 2007, S. 14). Als Lösung wird vorgeschlagen, diesen Anreiz zum Verbleib in der WfbM abzuschaffen: „Bei allen Maßnahmen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich aber auch im Arbeitsbereich sollte gelten, dass nicht Rehabilitationsleistungen und Rentenleistungen nebeneinander in voller Höhe *ohne Anrechnung oder Berücksichtigung zusätzlich erworbener Einkünfte (auch Werkstattentgelt)* erbracht werden.“ (S. 16; unsere Hervorhebung) Unsere Fallstudien haben ergeben, dass es zwar auch Fälle gibt, in denen diese Rentenregelung eine übergangshemmende Rolle spielt, dass dies aber keineswegs durchgängig der Fall ist, bei den Jüngeren schon gar nicht (vgl. Kap. 4.9.).

Zu dieser Frage hat die Studie von Ilka Spiess „(...) über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind“ (2004) gezeigt, dass die Kandidaten für einen Übergang gerade keine typischen Vertreter des „homo oeconomicus“ sind. Eines ihrer Resultate besteht darin, dass für die befragten Personen das geringe Entgelt ihr wichtigster Grund dafür war, die WfbM verlassen zu wollen. Sie fanden ihren Lohn von 100 bis 200 Euro monatlich unangemessen gering „und fühlten sich dadurch und durch die Sondereinrichtung diskriminiert und stigmatisiert“ (S. 196). Zwar hatten viele nach Abzug aller Unkosten nicht viel mehr Geld zur Verfügung als während ihrer Zeit in der Werkstatt, jedoch geht es ihnen in erster Linie beim Lohn um dessen Symbol für Unabhängigkeit: „Ausschlaggebend ist für sie die Tatsache, dass sie in der Werkstatt für

behinderte Menschen für einen Arbeitsmonat lediglich ein Taschengeld bekommen haben und jetzt auf der Monatsabrechnung ein Betrag von etwa 1000 Euro für ihre Arbeitskraft ausgewiesen wird.“ (ebd.) Diese auf die subjektive Relevanz von „Normalität“ verweisende Bedeutung einer herkömmlichen Bezahlung wird noch dadurch unterstrichen, dass einige der von Spiess Befragten Nachteile bei der Rentenversicherung in Kauf nahmen, um auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu können. Sieben von ihnen (also fast ein Viertel) verzichteten auf die EU-Rente zwischen 500 und 800 Euro monatlich, um auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu können. Drei hatten den Anspruch bereits erfüllt, bei vier weiteren fehlten daran nur noch wenige Jahre (S. 163, 196 f.). Die in betreuten Wohneinrichtungen Lebenden standen sich finanziell kaum besser als vorher, weil der Verdienst vom Sozialamt angerechnet wird (S. 259 f.). Dies trifft insbesondere auf den Mehrverdienst durch Überstunden zu, die einige nichtsdestotrotz oft verrichten: „Viele Personen sind stolz darauf, Überstunden wie andere Kolleg/-innen zu leisten und durchzuhalten. Sie schließen daraus, dass der Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung als gut bewertet und auf diese angewiesen ist.“ (S. 229) Dieser Befund von Spiess zeigt, dass die EU-Rente gleichgültig oder zumindest zweitrangig ist, wenn nur der Stachel des Stigmas der Zugehörigkeit zu einer Sondereinrichtung tief genug sitzt.

Angesichts der Resultate von Spiess ist es schade, dass sie die von Erving Goffman in seinem Buch „Stigma“ (1963; deutsch 1967) entwickelte Theorie der „beschädigten Identität“ nicht als konzeptionellen Bezugsrahmen ihrer Studie herangezogen hat. Goffmans zentrales Thema waren ja die Techniken des „Stigma-Managements“, mit denen Personen, die von den „Normalen“ diskreditiert werden, versuchen, ein positives Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten. Dazu gehören insbesondere Techniken der „Informationskontrolle“, d.h. man versucht, das diskreditierende Merkmal so gut es geht zu verheimlichen oder wenigstens zu bagatellisieren. Folgender Satz von Goffman lässt sich bruchlos auf die Akzeptanz des nur „arbeitnehmerähnlichen“ Status als WfbM-Mitarbeiter (§ 138 Absatz 1 SGB IX) beziehen: „Unter seinesgleichen kann das stigmatisierte Individuum seine Benachteiligung als Basis der Lebensorganisation benutzen, aber dafür muß es sich mit einer halben Welt abfinden.“ (1967, S. 32) Ein möglicherweise hoher interner Status ändert nichts daran, dass der Status als WfbM-Mitarbeiter in der Welt „draußen“ im Fall der Offenlegung gegenüber „Normalen“ ein diskreditierendes Merkmal bleibt. Empirisch gelangt auch Spiess zu dem Fazit, dass es bei den von ihr interviewten Personen um das Problem der Identität geht: Sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu behaupten, stellte an alle Befragten hohe Anforderungen bezüglich Motivation und Durchhaltevermögen. Um diese „aufzubauen und ständig aufrechtzuerhalten“ war das Symbol des monatlichen Lohnzettels alleine nicht genug. „*Auf Dauer wichtiger* ist der feste Wille, sich von der als stigmatisierend empfundenen Behinderteneinrichtung zu distanzieren.“ (S. 308; unsere Hervorhebung)

Schließlich werden im Schnittstellenpapier auch auf Seiten der WfbM Eigeninteressen identifiziert, die einer konsequenteren Orientierung an Übergängen entgegenstehen. Ein Punkt setzt bei dem Problem der räumlichen Orientierung der behinderten Mitarbeiter an und ihren damit einhergehenden Schwierigkeiten mit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel. An dieser Stelle Fortschritte zu erzielen, ist im Hinblick auf einen möglichen Übergang wichtig, weil der Arbeitsweg zu einem herkömmlichen Betrieb ja auch bewältigt werden muss. Die Werkstätten haben ihren behinderten Beschäftigten dieses Problem durch die Einrichtung eines Fahrdienstes abgenommen. Das daraus resultierende Problem wird wie folgt beschrieben:

„Für Werkstätten besteht *kein Anreiz*, Beschäftigte *zur Mobilität zu befähigen*, da für sie der Buseinsatz besser organisierbar ist. Auch ist angesichts bestimmter Beeinträchtigungen nicht immer sicher, dass behinderte Menschen mit öffentlichen Verkehrsmitteln die Werkstatt immer erreichen, so dass die Werk-

statt (in der Regel der Begleitende Dienst) dem Fehlen nachgehen muss. Dies ist bei Fahrdiensten nicht gegeben. Werkstätten verfolgen beim Fahrdienst häufig eigene wirtschaftliche Interessen, wenn sie selber Betreiber des Fahrdienstes sind oder sich an diesem mit eigenen Fahrzeugen und Diensten beteiligen.“ (S. 14; Hervorhebungen im Original)

Als Lösung wird vorgeschlagen bzw. gefordert:

„Der Fahrdienst muss auf notwendige Einzelfälle beschränkt werden. Hierzu ist eine deutliche *Interessensverlagerung* bei den Nutzern des Fahrdienstes, aber auch bei den Trägern notwendig. Behinderte Beschäftigte, die heute einen Fahrdienst benutzen, sollten einen *Anreiz* zum eigenständigen Besuch der Werkstatt erhalten, z.B. durch Einbeziehung gewisser Fahrkosten in ein persönliches Budget. Bei den Werkstattträgern muss verhindert werden, dass sie als Teilnehmer am Fahrdienst wirtschaftliche Erfolge haben.“ (unsere Hervorhebungen)

Das ist im Einzelnen wohl alles richtig und zutreffend, aber auch an diesem Punkt lässt sich mit den utilitaristischen Denkmitteln allein nicht das ganze Bild zeichnen. Das zeigt erneut ein Rückgriff auf die Studie von Spiess. Einige ihrer Befragten hatten sich bereits während ihrer WfbM-Zeit von dieser Institution und ihren behinderten Mitarbeitern abgegrenzt. Sie „(...) weigerten sich zum Beispiel im Werkstattbus mitzufahren, weil auf dem Bus das Einrichtungslogo prangt und sie darin nicht gesehen werden wollten“ (2004, S. 197). Dieses Verhalten lässt sich als ein Beispiel für „Stigma-Management“ im Sinne von Goffman interpretieren, in dem Sinne, dass diese Personen es beschämend fanden, zu denjenigen gezählt zu werden, die nicht alleine von A nach B gelangen können. In unserem Zusammenhang zeigt das beschriebene Verhalten jedenfalls, dass eine Orientierung an der Vermeidung „beschädigter Identität“ (Goffman) unter anderem auch ein Motiv für eine eigenständige Bewältigung von Problemen der räumlichen Mobilität sein kann, und doch wohl ein wichtigeres als Bequemlichkeit oder Fragen des Geldes!

Nicht zuletzt wird im Schnittstellenpapier auch ein ökonomisches Eigeninteresse der WfbM am Behalt gerade ihrer leistungsstärksten Mitarbeiter/-innen identifiziert. Es werden Zweifel geäußert, ob in jedem Fall für einen Übergang geeignete Kandidaten einem IFD zugewiesen werden, „oder nicht vielmehr besonders leistungsfähige Beschäftigte in der Werkstatt behalten werden“ (S. 9). Als Lösung wird vorgeschlagen, die Anreize in die andere Richtung zu verlagern: „Die Leistung der Werkstatt sollte nicht nur an ihrem wirtschaftlichen Erfolg (Höhe der Werkstattentgelte) sondern auch an ihren übergangsfördernden und sonstigen rehabilitativen Leistungen gemessen werden. Ein *Anreizsystem* sollte eingeführt werden und könnte z.B. in den Vergünstigungen Berücksichtigung finden (Bonus-Malus-System).“ (S. 13; unsere Hervorhebung) Der hier angeschnittene „Zielkonflikt“ begleitet die Werkstätten seit ihren Anfängen und verdient eine gesonderte Betrachtung.

4.1.3 Exemplarische Analyse des Zielkonflikts der Werkstätten

Dass alle drei handlungstheoretischen Paradigmen wichtige Aspekte der sozialen Realität in den Blick rücken und dass man mit ihnen gleichzeitig arbeiten kann, lässt sich anhand des chronischen Zielkonfliktes der WfbM illustrieren. Die Überleitung geeigneter Kandidaten ist seit dem Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) im Jahr 1974 ein Auftrag der WfbM (seit 2001 § 136 Absatz 1 SGB IX; außerdem WVO § 5 Absatz 4), die Wirtschaftlichkeit aber auch (§ 12 WVO über „Wirtschaftsführung“). Gerade im Falle der leistungsstärksten WfbM-Beschäftigten geraten diese beiden Normen miteinander in Konflikt. Albert Haaser hat den Zielkonflikt der WfbM wohl als erster konsequent analysiert (1973) und ihn wie folgt in seitdem nicht wieder erreichter Klarheit auf den Punkt gebracht: „Gelegentlich kann die Werkstattleitung auch in Konflikte kommen, ob sie leistungsstarke Behinderte, die hohe Stückzahlen produzieren, für eine

Vermittlung freigeben oder in der Werkstatt halten soll; *bei jeder gelungenen beruflichen Rehabilitation handelt die WfbM streng genommen ihrem ökonomischen Interesse zuwider.*“ (S. 126; unsere Hervorhebung) Der kursive Teil des Zitats bezieht sich auf den Typus des utilitaristischen Handelns: Das Unterlassen einer Vermittlung kann unter dem Gesichtspunkt der ökonomischen Rentabilität als rationales Handeln im Sinne der zweckmäßigen Realisierung von Kosten/ Nutzen-Kalkülen gedeutet werden. Nach Angaben des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe aus dem Jahr 1993 erwirtschaften „etwa 10 bis 20 % der Beschäftigten (...) 80 % des Gesamtergebnisses“ (zitiert nach Spiess 2004, S. 69). Zuletzt hat Rudolf Bieker diese „Grundspannung zwischen Produktion und Förderung“ (2005, S. 323) so umrissen:

„Um das Teilhabeziel für ihre Adressaten einschließlich einer Entgeltzahlung zu erreichen, muss sich die Werkstatt als leistungsfähiger Geschäftspartner auf dem Markt bewähren. *Marktbewährung gelingt ihr umso weniger, je häufiger sie die leistungsfähigsten ihrer Mitarbeiter/-innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entlässt.* Förderung des Übergangs und erfolgreiche Führung eines wirtschaftlich tätigen Sozialunternehmens sind *konfligierende Ziele*, die in der Praxis ausbalanciert werden müssen.“ (S. 330; unsere Hervorhebungen)

Die naheliegendste Lösung des Zielkonflikts besteht darin, sich für die einträglichere Variante zu entscheiden. Das Überleitungsziel ist schwierig zu erreichen und für seine Einhaltung gibt es kaum andere Sanktionsmittel außer der Nichtübernahme der Kosten für den Arbeitsbereich seitens der Sozialhilfeträger und diese geht zu Lasten der betroffenen behinderten Personen. Ein im Januar 2008 interviewter Leiter eines Begleitenden Dienstes sagte dazu lakonisch (mit ironischem Unterton):

„Wir kriegen immer wieder in schöner Regelmäßigkeit dann Anfragen, wie unsere Vermittlungsbemühungen für den ersten Arbeitsmarkt aussehen, was wir jetzt alles getan haben oder zu tun beabsichtigen, um einen Übergang hinzukriegen. Schicken dann regelmäßig einen Entwicklungsbericht ... also für den Arbeitsbereich alle zwei Jahre ... würden uns freuen, wenn's mal gelingt.“

Dass der Zielkonflikt nach wie vor virulent ist, zeigt z.B. wiederum die Studie von Spiess. Sobald die Bemühungen der von ihr befragten Personen zum Verlassen der Werkstatt erkennbar wurden, bekamen sie Widerstände zu spüren:

„Die befragten Personen erzählen, dass *vor allem Werkstattleiter* diese Bemühungen als dysfunktional für die Produktion ansehen, auf Leistungsträger/-innen im Arbeitsbereich nicht verzichten wollen und zum Teil sehr direkt die Unterstützungsleistungen unterbinden. Einige wurden emotional unter Druck gesetzt mit Aussagen wie ‚Wir brauchen Dich hier, Du kannst nicht gehen, dann schaffen wir die Leistung nicht mehr.‘ Die Überwindung solcher zwiespältigen Übernahme von Verantwortung kostet die Personen enorme Energien. Einerseits fühlen sie sich durch solche Aussagen geehrt, andererseits unter Druck gesetzt und beladen mit einer Verantwortung, die nicht ihre ist. Damit nehmen Teile des Personals in einzelnen Werkstätten für behinderte Menschen nicht nur den gesetzlichen Auftrag zur Integration nicht wahr, sondern sie hindern Beschäftigte an Entwicklungsschritten bzw. versuchen sie zu hindern.“ (S. 199; unsere Hervorhebung)

Von den Werkstättenleitern wird der „schwarze Peter“ gerne an die Gruppenleiter weitergegeben, wie z.B. die Einschätzung von Gerhard Schaller (1992) zeigt, seinerzeit u.a. Geschäftsführer einer Werkstatt in Hessen. Demnach nehmen insbesondere die Gruppenleiter eine Vermittlung von Werkstattmitarbeitern nach außen als „Bedrohung für den Werkstattbetrieb“ wahr (S. 50): „Der Gruppenleiter verliert seinen leistungsstärksten ‚Nebengruppenleiter‘, der ihm sowohl einige Kontrollarbeiten abgenommen hat, als auch die Schwächeren anleiten konnte. Somit ist es sicher auch zu verstehen, dass er sich eigentlich nur ungern von den ‚Leistungsträgern‘ in den Werkstätten trennt.“ (ebd.) Nun zeigt aber Spiess in ihrer Studie, dass es auch Gruppenleiter gibt, die entgegen ihrem eigenen Interesse an einer produktiven Arbeitsgruppe einzelnen Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verholfen haben und sich aus „persönlichem Engagement“ quasi ehrenamtlich an der Jobsuche ihrer Mitarbeiter

beteiligten (2004, S. 203f.). Einige hatten private Kontakte zu Inhabern von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und nutzten diese im Interesse ihrer Schützlinge. Ein Gruppenleiter machte sich selbständig und nahm ein Mitglied aus seiner Werkstattgruppe mit in den neuen eigenen Betrieb. Diese entgegengesetzten Herangehensweisen zeigen zum einen, dass im kreativitätsorientierten Paradigma zu Recht betont wird, dass identische Situationen unterschiedlich interpretiert werden können – Gruppenleiter handeln sicher oft entlang dem Eigeninteresse ihres Arbeitgebers, aber es gibt auch andere, die das Interesse ihrer Schützlinge zur Richtschnur ihres Handelns machen. Zum anderen zeigt dies Beispiel, dass im Fall widerstreitender Interessen bzw. Normen, die in der Situation zum Tragen kommenden Wertbindungen einer Person ausschlaggebend sind.

4.1.4 Plädoyer für eine zusätzliche Berücksichtigung des vollständigen normativen und des kreativitätsorientierten Paradigmas für eine unverkürzte Analyse der Schnittstellenproblematik

Um auf den Ausgangspunkt zurückzukommen: Man kann sich viele Handlungsempfehlungen zum Überleitungsziel überlegen, sei es auf der gesetzlichen Ebene oder darunter auf der Verordnungsebene, auf Bundes- oder Länderebene sowie kurz-, mittel- und langfristige. Ausschlaggebend für den Erfolg ist, ob das dabei vorausgesetzte Ziel in der persönlichen Wertehierarchie derjenigen Akteure, von denen die Empfehlungen umgesetzt werden sollen, hoch genug angesiedelt ist. Dafür, dass an diesem Punkt bezüglich der Schnittstelle zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt noch viel „Luft nach oben“ ist, gibt es viele Indizien, auch aus unserer Studie. Diese werden im Folgenden beschrieben:

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass die Überleitungserfolge der Werkstätten sehr unterschiedlich sind. Etwa die Hälfte der schriftlich befragten WfbM hatten in dem hier untersuchten Fünfjahreszeitraum von 2002 bis 2006 keinen einzigen Übergang zu vermelden (Teil A). Zwar gibt es einen Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation, aber dieser ist alles andere als deterministisch. Es gibt auch in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit gleichwohl WfbM mit überdurchschnittlichen Überleitungsquoten und umgekehrt gibt es auch WfbM in ökonomisch vergleichsweise günstig dastehenden Regionen mit unterdurchschnittlichen Überleitungsquoten.

Unterstrichen wird dieser Befund durch die Resultate der Studie von Spiess in der Region Niedersachsen-Nordwest. Sie befragte 36 von 84 ehemaligen Mitarbeitern aus WfbM, alle im Grenzbereich zwischen geistiger und Lernbehinderung, die in dieser Region zwischen 1990 und 2000 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt waren. Diese 84 Personen verteilten sich sehr ungleich auf die zehn WfbM in der Region: Während aus zweien keine einzige Person ausschied, kamen aus zwei anderen jeweils über 20 Personen (S. 306). Dies legt die Vermutung nahe, dass Übergänge in erster Linie aus solchen WfbM heraus erfolgen, in denen man den Zielkonflikt nicht stillschweigend zur Seite der Wirtschaftlichkeit hin auflöst. Die untersuchte Region Niedersachsen/ Nordwest mit etwa 1,2 Millionen Einwohnern wurde von Spiess ausgewählt, weil sie eine der strukturschwächsten in den alten Bundesländern ist (S. 9). Sie wollte damit zeigen, dass auch unter ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen Übergänge möglich sind. Deren Verteilung auf nur einen Teil der WfbM war bereits ein Ergebnis der ISB-Studie von 2002 (S. 26). Offensichtlich reichen die bestehenden gesetzlichen Regelungen aus, um Übergänge hinzubekommen, vorausgesetzt, das entsprechende Engagement ist vorhanden. Dass das Engagement der verantwortlichen Akteure eine zentrale Voraussetzung ist, haben auch Erfahrungen in den USA mit der Einführung des Supported Employment-Ansatzes ge-

zeigt. Doose (2006, S. 163) berichtet von einer Studie über diejenigen Bundesstaaten, in denen dieser Ansatz stärker als in anderen implementiert und umgesetzt wurde. Als die beiden wichtigsten gemeinsamen Faktoren dieser Bundesstaaten erwiesen sich: 1. „Klar definierte Ziele und deren Überprüfung anhand von regelmäßig erhobenen Daten“ und 2. „Überzeugte Entscheidungsträger/-innen in Behörden und Einrichtungen“.

Dass es in der BRD an Letzteren noch mangelt, zeigt unter anderem der Befund, dass im Zeitraum von 2002 bis 2006 gut zwei Fünftel der WfbM entgegen der Bestimmung in der WVO (§ 5 Absatz 5) im Fachausschuss keinen einzigen Vorschlag zur Förderung des Übergangs diskutierten (Teil A; Teil B, Kap. 4.6). Auch in diesen Fachausschüssen sitzen Vertreter/-innen der Sozialhilfeträger mit am Tisch!

Die Berufsorientierung in den Schulen weist zwar vielfältige Aktivitäten auf, zielt aber nicht in erster Linie auf die Überleitung in Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es gibt Schulen, die eine solche Orientierung hatten, sie aber resigniert aufgegeben haben, weil ein nachschulisches Unterstützungsnetzwerk fehlt. In Einzelfällen wurden betriebliche Praktika sogar als „Abkühlungsmethode“ benutzt, um den Schüler/-innen unrealistische Vorstellungen auszutreiben (vgl. Teil B, Kapitel 4.1).

Der Anstieg der Zahl von Praktika und Außenarbeitsplätze in herkömmlichen Betrieben zeigt, dass es durchaus noch einfache Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Diese Plätze haben jedoch meist nicht oder zumindest nicht vorrangig das Ziel einer anschließenden Überleitung (vgl. Teil B, Kap. 4.7).

Offensichtlich wurde die skeptische Haltung in den Standort-Interviews an Statements wie z.B. „Die behinderten Menschen, die zu uns in die Werkstatt kommen, gehören hier auch hin.“ (W) oder auch „Wir sind keine Arbeitsvermittlung.“ (W). In einem Extremfall antwortete ein Leiter des Begleitenden Dienstes auf die Frage, was nach seiner Einschätzung passieren müsse, damit mehr WfbM-Beschäftigte den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt finden können, nach einer langen Denkpause und der Bitte, das Tonband auszuschalten, sinngemäß, dieser Anspruch des Gesetzgebers gehe „in die falsche Richtung“. Er vermisse betriebliche Fairness gegenüber behinderten Menschen. „Vorzeigemodelle“ würden sich bei näherem Hinsehen manchmal als „Sklavenarbeit“ herausstellen.

In weiten Teilen der Werkstattlandschaft hat man sich über etwa fünf Jahrzehnte hinweg daran gewöhnt, dass Aufnahmen aus der Werkstufe der Normalfall sind und dass das Überleitungsziel mehr oder weniger nur auf dem Papier steht (vgl. Teil B, Szenario 1). Auf diese Landschaft lässt sich die Metapher vom „Tanker“ anwenden, mit der einst Peter Glotz seine Partei verglichen hat, die SPD. Mit dem Bild, dass die Bugspitze eines großen Schiffes nicht so schnell in eine andere Richtung umgesteuert werden kann, wie die eines kleinen Bootes, wollte er zum Ausdruck bringen, dass man im Falle größerer Institutionen und den tief sitzenden Routinen ihrer Mitglieder einen längeren Atem benötigt, um Richtungsänderungen herbeiführen zu können. So wäre es auch eine Illusion, zu glauben, es reiche aus, wenn die Bundesregierung das SGB IX als „eingeleiteten Paradigmenwechsel“ bezeichnet (Deutscher Bundestag Hrsg. 2004, S. 2, 16), und dann würde auf einen Schlag alles anders. Die in diesem Paradigmenwechsel vorausgesetzten Werte müssen erst einmal in den Köpfen und Herzen der verantwortlichen Akteure ankommen und verankert sein, bevor sich wirklich etwas in die Richtung von mehr „Selbstbestimmung und gleichberechtigte(r) Teilhabe am Leben der Gesellschaft“ (§ 1 SGB IX) ändert.

Laut der zusammenfassenden Darstellung von Adrienne Héritier (1993) über den Stand und die Entwicklung der „Policy-Analyse“ hat in dieser Disziplin die Berücksichtigung der „Rolle von Ideen, Wertvorstellungen, Argumenten und Überzeugungen“ seit etwa Mitte der 1980er

Jahre „immer stärker an Boden gewonnen“ (S. 17). Ganz im Sinne der „Tanker“-Metapher hat dies zu einer Verlängerung des Zeithorizonts in der Politik-Analyse geführt:

„Die Berücksichtigung der Rolle von Ideen und Überzeugungen als Faktoren der Politikentstehung war mit ein Grund, warum der bisher in der Policy-Forschung zugrundegelegte Zeitrahmen der Politikentwicklung verlängert wurde, denn Ideen und Überzeugungen – insbesondere wenn sie an zentrale Wertvorstellungen rühren (...) – verändern sich nur in längeren Zeiträumen, wenn überhaupt. Während sich die Untersuchungen der 70er Jahre (so die Implementationsstudien) auf 3 bis 4 Jahre beschränkten, hat sich jetzt die Auffassung durchgesetzt, dass – allein um Wirkungen angemessen feststellen zu können – ein Zeitrahmen von mindestens 10 Jahren zugrundegelegt werden muß.“ (ebd., S. 17 f.)

In allen europäischen Kulturen (und den von Europa beeinflussten) ist „Rationalität“ eine zentrale Wertvorstellung, wie insbesondere Max Weber in seinen Studien zur Soziologie der Religionen nachdrücklich herausgearbeitet hat. Auch in Deutschland hat niemand eine Chance, ohne jede Verinnerlichung dieses Wertes aufzuwachsen. Vor diesem Maßstab und mit der entsprechenden Normalitätserwartung sind insbesondere als „geistig behindert“ klassifizierte Menschen – im Anschluss an Goffman (1967, S. 13) formuliert – „auf unerwünschte Weise anders“ und daher von Diskreditierung und Stigmatisierung betroffen. Dass sie in separierenden Sondereinrichtungen „am besten aufgehoben sind“, kann man getrost als weit verbreitete Kernüberzeugung unterstellen.

Bei der Vorstellung, dass Angehörige dieses Personenkreises in größerer Zahl die Chance bekommen sollen, in regulären Betrieben zu arbeiten, geht es handlungstheoretisch formuliert um einen Fall der Entstehung neuer Werte bzw. der Bindung an neue Werte. Genau hier wiederum liegt der Schwachpunkt des utilitaristischen Paradigmas, in dem sowohl die Ziele des Handelns als auch die Werte einfach als gegebene Prämisse vorausgesetzt werden. Unbeachtet bleibt dabei, dass sowohl Ziele als auch Werte nicht einfach vorhanden sind oder nicht, sondern dass sie sich herausbilden müssen und vor allen Dingen sich auch verschieben und wandeln können. Diese statischen Prämissen sind auch der Grund, warum man von Seiten des utilitaristischen Paradigmas aus Schwierigkeiten hat, das Zustandekommen von Kooperation zu erklären (vgl. dazu ausführlicher Beckert 1997, S. 35–60). Ein Spezialfall des Zustandekommens von Kooperation ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages (vgl. dazu ausführlicher Gehrmann 2008, S. 49 ff.). Praktika, Probebeschäftigungen oder andere für den Arbeitgeber zunächst unverbindlichen Arbeitsversuche sind deswegen von so strategisch wichtiger Bedeutung, weil bei den Personalverantwortlichen die Bereitschaft zu einer Übernahme in Ausbildung oder Beschäftigung nicht einfach vorhanden ist oder nicht, sondern sich im günstigen Fall erst sukzessive entwickelt, in eben dem Maße, wie die Kandidatin bzw. der Kandidat sich bewährt.

4.1.5 Überlegungen zur Vermittlung von Wertbindungen, unter besonderer Berücksichtigung der „Schnittstellen“-Problematik

Wie oben bereits erwähnt, werden in der Sozialtheorie üblicherweise Normen als obligatorisch und restriktiv konzipiert, Werte (jedenfalls die eigenen) hingegen als attraktiv. Laut Joas lassen sich Werte in geringerem Maße als Normen rational begründen, dafür kommt bei ihnen „eine stark affektive Dimension ins Spiel“ (2002, S. 276). Die reflexive Durchdringung von Werten ist eher die Folge der Bindung an diese als ihre Ursache (Joas 2004, S. 138). In seinem Buch „Die Entstehung der Werte“ (1997) entwickelt Joas die These, dass Werte bzw. die Bindung an diese, in Kindheit und Jugend (also in der Phase der Selbstbildung) vor allem von den Eltern und in der Schule übernommen werden. Im Erwachsenenalter kommt die Bindung an neue Werte in der Regel nur noch im Rahmen von Erfahrungen der „Selbsttranszendenz“ zustande, in denen das Individuum über sich selbst hinaus gerissen wird, die gewohnten Schranken des

Ich überschreitet. Dieser Prozess ist insbesondere anhand religiöser Erlebnisse analysiert worden. Joas setzt sich unter diesem Gesichtspunkt mit der Analyse individueller Konversionen auseinander, die William James in seinem Buch „Die Vielfalt religiöser Erfahrungen“ vorlegte (1902; deutsch 1997) sowie mit der Analyse der „kollektiven Ekstase“, wie sie Emile Durkheim am Beispiel archaischer Rituale in seinem Buch „Die elementaren Formen des religiösen Lebens“ vorgelegt hat (1912; deutsch 1984). Einen aussichtsreichen Mittelweg zwischen dem Individualismus von James und dem Kollektivismus von Durkheim hat Dewey mit seinen Nachdruck auf die Verortung des Diskurses über Werte in der alltäglichen Interaktion eröffnet, vor allem in seinen beiden schmalen Büchern „A Common Faith“ (1934; deutsch 2004b) und „A Theory of Valuation“ (1939; deutsch 2004c). Joas fasst Deweys Denken über Werte mit der Formel „erschütternde Intersubjektivität“ zusammen (1997, Kapitel 7). Neue Wertbindungen können aber auch in außerhalb der religiösen Sphäre in anderen privaten Glücks- oder Schreckenserlebnissen entstehen. Als einen wichtigen Unterschied zu Normen hebt Joas „die notwendige Narrativität der Kommunikation über Werte“ hervor (2002, S. 277).

„Das heißt, dass wir unsere Wertbindungen nicht plausibel machen und nicht verteidigen können, ohne Geschichten zu erzählen – Geschichten über die Erfahrungen, aus denen unsere Bindungen erwachsen, Geschichten über die Erfahrungen anderer Menschen oder über die Folgen, die eine Verletzung unserer Werte in der Vergangenheit hatte. Biographisches und historisches Erzählen sowie Mythen sind in diesem Sinne nicht nur Mittel der Illustration aus didaktischen Gründen, sondern ein unabdingbarer Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unserer Kommunikation unserer Werte.“ (ebd.)

In seiner Auseinandersetzung mit dem Buch des israelischen Philosophen Avishai Margalit, über den Begriff des „Anstandes“ („Politik der Würde“) hat Joas (2004) die Möglichkeit bestritten, es könne einem „Fundamentalphilosophen“ gelingen, „andere mit der Kraft rationaler Argumentation dazu zu *zwingen*, seine Schlussfolgerungen anzunehmen“ (S. 139; Hervorhebung im Original). Werte könne man jemandem, der von ihnen nicht überzeugt ist, nur durch konkrete Erzählungen über ihre Entstehung nahe bringen, „(...) aber solche Geschichten werden nie den Charakter der philosophischen Begründung annehmen. Dies gilt für alle Werte und alle Versuche zur Verallgemeinerung der Werte.“ (S. 141 f.)

Angewandt auf unser Thema hieße das, dass man niemanden allein mit rationalen Argumenten vom Wert der Bemühungen um die Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten⁶ in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes überzeugen kann, der nicht ohnehin schon daran glaubt. Der Appell etwa an das abstrakte Normalisierungsprinzip alleine hilft da auch nicht weiter, ebenso wenig wie derjenige an neuere Schlagworte wie „Selbstbestimmung“, „Empowerment“ oder „Inklusion“ (die jedes Mal mit der profilneurotischen Ausrufung eines „neuen Paradigmas“ verbunden sind). Der einzig gangbare Weg, auf dem man bei mehr Personen Engagement in diese Richtung erzeugen kann, bestünde demnach darin, mehr nachvollziehbare Geschichten von Menschen mit Lernschwierigkeiten verfügbar zu machen, in denen deutlich wird, dass es ihnen in einem „normalen“ Betrieb besser gefällt und besser geht als zuvor in der WfbM. Daher sollten z.B. in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung für nicht behinderte Werkstattbeschäftigte, vom Werkstattleiter bis zum Gruppenleiter, Bücher wie etwa das von Ilka Spiess (2004) Pflichtlektüre sein. Darin werden Lebensgeschichten von Personen präsentiert, die sich in der WfbM stigmatisiert fühlten und die sich davon emanzipiert haben. Diesem Personenkreis sollen Alternativen geboten werden. Wer sich in der WfbM wohl und gut aufgehoben fühlt, soll dort natürlich bleiben dürfen. Aber in diesen Fällen ist ja ohnehin keine hin-

6 Dieser Begriff wird hier wie auch sonst mittlerweile üblich als Oberbegriff für geistige und Lernbehinderung verwendet.

reichende Motivationsbasis vorhanden, die für einen Überleitungsversuch eine unabdingbare Voraussetzung darstellt. Da es Spiess leider versäumt hat, ihre Resultate mit der Stigma-Konzeption von Goffman (1967) zu verknüpfen, sollte man auch dieses Buch zur Pflichtlektüre in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung machen, um den Gedanken der „beschädigten Identität“ zu vermitteln und eine theoriegeleitetes Verständnis für das Bestreben stigmatisierter Personen nach der Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes zu erzeugen.

Leider liegt das Buch des US-amerikanischen Kulturanthropologen Robert Edgerton „The Cloak of Competence“ aus dem Jahr 1967 nicht auf deutsch vor, das 1993 mit dem Untertitel „Stigma in the Lives of the Mentally Retarded“ neu veröffentlicht wurde. Er hat die Lebenswege von Personen im Grenzbereich zwischen geistiger und Lernbehinderung nach ihrer Entlassung aus einer großen Klinik in Los Angeles erforscht, dargestellt und mit Hilfe der Kategorien von Goffman interpretiert. In Edgertons Darstellung wird anschaulich nachvollziehbar, dass es das zentrale Anliegen der von ihm untersuchten Personen war, nicht als „mentally retarded“ zu gelten, sondern als „normal“. Daher verwendeten sie einen großen Teil ihrer Energien darauf, ihre Schwächen unter einem „Deckmantel der Kompetenz“ zu verbergen. Für eine ausführlichere Zusammenfassung von Edgertons Buch kann auf einen Aufsatz von Gehrman & Radatz (1997) verwiesen werden. Einen neueren Überblick zu diesem Thema gibt Gottfried Biewer in seinem Aufsatz „Leben mit dem Stigma ‚geistig behindert‘“ (2004). Die Dissertation von Antje Ginnold (2008) enthält zwei kontrastierende Fallgeschichten über Jugendliche, die sich im Rahmen einer unterstützten betrieblichen Ausbildung vom Stigma der Lernbehinderung emanzipierten (S. 280–293).

Einen Hinweis in die hier angedeutete Richtung der motivierenden Kraft erfolgreicher Beispiele enthalten die „Werkstattempfehlungen“ der BAGüS (2008). In dem Kapitel 7 wird die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt behandelt. Als ein Schritt in diese Richtung wird die Kooperation der Werkstätten mit den Interessenvertretungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts beschrieben. Als eine der sich hierfür anbietenden Formen der Kooperation wird aufgelistet: „Besuche von übergangsinteressierten Werkstattbeschäftigten und ihren Angehörigen oder Betreuern an Arbeitsplätzen von bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integrierten Werkstattabgängern zu organisieren.“ (S. 65) Hier wird offensichtlich auf die motivierende und ermutigende Kraft erfolgreicher Beispiele gebaut, aber bezogen auf die „übergangsinteressierten Werkstattbeschäftigten“. Kein Thema ist hingegen, dass die Anschauung eines solchen Beispiels auch für *nicht*behinderte Werkstattbeschäftigte förderlich im Hinblick auf das Engagement für die Schaffung von mehr solchen Beispielen wirken kann. Die Werkstattempfehlungen wie auch das Schnittstellenpapier rechnen nur mit Menschen, die man mit der Aussicht auf einen Vorteil ködern kann oder die per Gesetz oder Verordnung zum Handeln gezwungen werden müssen. Von attraktiven Werten geleitete Akteure kommen hingegen nicht vor. Ob das Spektrum vorliegender Handlungstheorien damit nur zur Hälfte ausgeschöpft ist, mag eine rein akademische Frage sein. Aber die Ausblendung der Frage der Wertbindung und des Engagements der professionellen Akteure ist auch ein strategischer Fehler im Hinblick auf das Anliegen, Aufnahmen in WfbM häufiger als bisher zu vermeiden und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt häufiger hinzubekommen.

4.2. Lernortkooperation in einem organisations- übergreifenden Netzwerk für betriebliche Integration

Joachim Radatz

Durch die Standortanalysen konnte zum einen festgestellt werden, dass die Integration von Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes eine Ausnahme ist (Teil B, Kap. 2.1), weil die Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes im Verhältnis zu denen mit WfbM schwach ausgeprägt sind. Der bewährten Praxis einer engen Kooperationsbeziehung zwischen Schule und WfbM (Teil B, Kap. 2.4.3.1.1) stehen eher zufällige Kontakte zu Betrieben gegenüber, die durch persönliche Initiativen von Schülerinnen und Schülern oder ihrer Eltern zustande gekommen sind. Nicht alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderung absolvieren betriebliche Praktika. Die beruflichen Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarf geistige Entwicklung bleiben häufig auf Praktika in WfbM beschränkt. Der Weg von der Schule in die WfbM ist damit an vielen Standorten vorgezeichnet. Andere Optionen geraten nicht ins Blickfeld. Damit mehr Schüler/-innen im direkten Anschluss an die Schulzeit den Einstieg in betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse finden, müssen die Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes verbessert werden.

Zum anderen wurde deutlich, dass während der Schulzeit angebahnte und im Einzelfall aussichtsreiche Betriebskontakte nicht ausgebaut werden, weil am Ende der Schulzeit die Zuweisung in das Eingangsverfahren der WfbM oder andere außerbetriebliche Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgt, ohne dass die von der Schule erreichten betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten und Integrationsperspektiven von nachschulischen Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben konstruktiv aufgegriffen und weiterentwickelt werden (Teil B, Kap. 2.4.3.1). Damit in der Schulzeit entwickelte betriebliche Integrationsperspektiven realisiert werden können, müssen die Aktivitäten schulischer und nachschulischer Leistungsträger und Leistungserbringer so miteinander verzahnt werden, dass auch für langfristig angelegte betriebliche Integrationsprozesse die im Einzelfall notwendigen Ressourcen bereitstehen. Berufspädagogisch ausgedrückt geht es darum, durch vertikale und horizontale Lernortkooperation kohärente und zielführende berufliche Qualifizierungsprozesse von jungen Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Mit horizontaler (simultaner) Lernortkooperation wird die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Institutionen bezeichnet, die zeitgleich an der beruflichen Qualifizierung eines Menschen beteiligt sind. Im hier thematisierten Zusammenhang ist dabei die Kooperation zwischen Schulen bzw. anderen außerbetrieblichen Einrichtungen zur beruflichen Orientierung oder Vorbereitung und Betrieben von entscheidender Bedeutung. Mit sequenzieller (vertikaler) Lernortkooperation ist die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Einrichtungen gemeint, die sich in zeitlicher Abfolge am Qualifizierungsprozess einer Person beteiligen. Im Hinblick auf Schulabgänger/-innen mit Behinderung geht es dabei insbesondere um die Zusammenarbeit zwischen Schulen und nachschulischen Bildungsträgern, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen. Dabei handelt es sich in der Regel zunächst um WfbM oder Anbieter von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, denen ggf. Einrichtungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung oder auch Anbieter von ausbildungsbegleitenden Hilfen gemäß § 241 Abs. 1 SGB III, die betriebliche Ausbildungsver-

hältnisse unterstützen. Dass die Wege der beruflichen Bildung und Integration von Menschen mit Behinderung nicht linear verlaufen und beispielsweise einer Berufsausbildung auch die Aufnahme in WfbM folgen kann, belegen die Ergebnisse der Bestandsanalyse (Teil A, Tab. 49) und ist in der nachfolgenden Abbildung durch Pfeile visualisiert, die mögliche Bildungs- und Integrationswege bezeichnen.

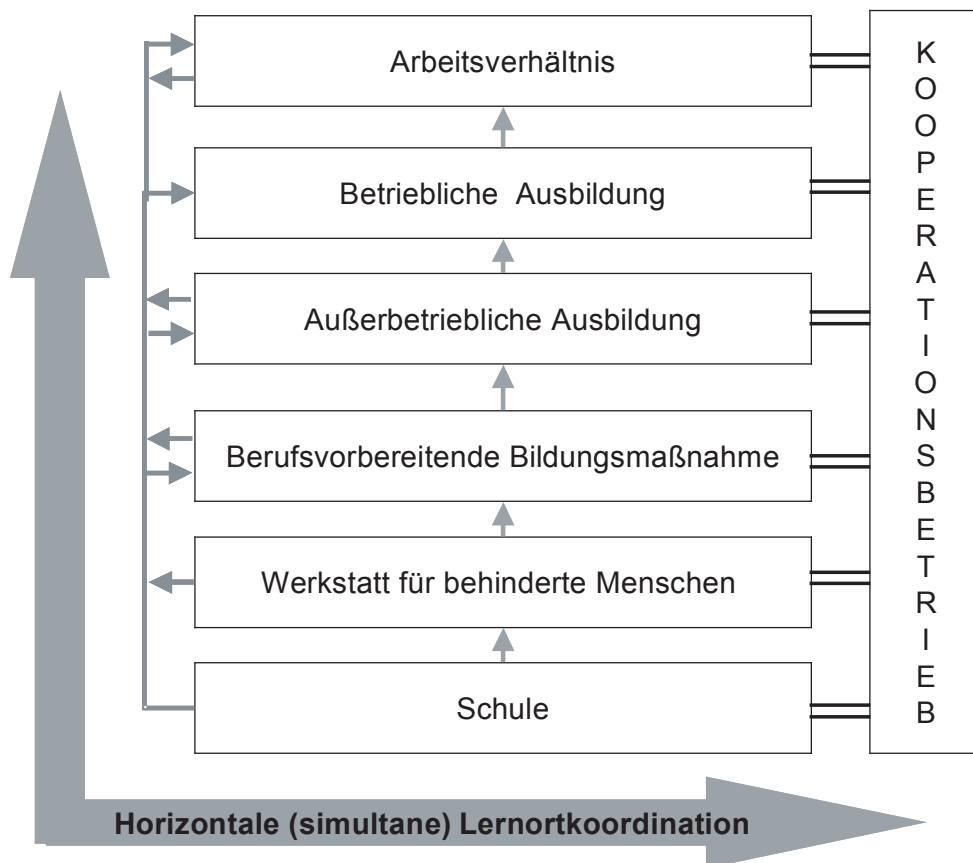


Abbildung: Kooperationsmodell

Im Rahmen der horizontalen (simultanen) Lernortkooperation werden bereits in der Schulzeit Integrationsperspektiven für Schüler/-innen mit Behinderung in der Zusammenarbeit mit Betrieben entwickelt, die zu einem nahtlosen Übergang von der Schule in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes führen können. Sollte der direkte Übergang von der Schule in den Betrieb nicht erreicht werden, bleiben die in der Schulzeit akquirierten und im Einzelfall erprobten betrieblichen Qualifizierungsplätze im Zuge der vertikalen (sequenziellen) Lernortkooperation in der nachschulischen beruflichen Bildung erhalten und nutzbar. Bei wechselnden Maßnahmen und Maßnahmeträgern werden auf diese Weise kontinuierliche berufliche Qualifizierungsprozesse erreicht, die bei gutem Verlauf zu einem späteren Zeitpunkt in betriebliche Ausbildungsverhältnisse und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einmünden.

Möglich ist dies beispielsweise, indem in der Schule durchgeführte betriebliche Praktika auf ausgelagerten Berufsbildungsplätzen von WfbM fortgesetzt werden. Nach den Ergebnissen der Bestandserhebung ist die betriebsintegrierte Durchführung des Berufsbildungsbereiches besonders geeignet, um die Integration in Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt vorzubereiten und anzubahnen (Teil A, Kap. 4.7.5.4). Im Jahr 2006 boten 58 (12 %) der befragten WfbM Maßnahmen der beruflichen Bildung auf ausgelagerten

Plätzen des Berufsbildungsbereiches in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes an. Lediglich 376 (1,5 %) der im Berufsbildungsbereich beschäftigten Personen nahmen an diesem Angebot teil (Teil A, Tab. 22). Durch die Umsetzung des vorgeschlagenen Kooperationsmodells könnte ein erfolversprechender Integrationsansatz gestützt und verbreitert werden. Im Hinblick auf berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit könnte eine nahtlose Verbindung zwischen schulischem Praktikum im Betrieb und einer betriebsintegrierten Übergangsqualifizierung (Teil B, Kap. 3.1) erreicht werden.

Die nachfolgenden Empfehlungen zielen auf die Umsetzung dieses Kooperationsmodells.

4.2.1 Betriebliche Praktika curricular verankern

Festgestellt wurde, dass die Aktivitäten der schulischen Berufsorientierung nicht in erster Linie auf die Überleitung in Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes zielen (Teil B, Kap. 2.2). Wie oben bereits erwähnt, absolvieren nicht alle Schüler/-innen betriebliche Praktika. Es gibt Einzelfälle, in denen betriebliche Praktika nicht durchgeführt werden, um berufliche Perspektiven zu entwickeln, sondern um die Motivation von Schülerinnen und Schülern, die ein normales Arbeitsleben erreichen wollen, zu brechen (Teil B, Kap. 2.4.3.1.2).

Diese Befunde zeigen, dass im Hinblick auf die Durchführung und die Zielvorgaben von betrieblichen Praktika Festlegungen notwendig sind. Damit Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Realität des Arbeitslebens kennen lernen und von den so erworbenen Erfahrungen profitieren, müssen die Durchführung und die Ziele betrieblicher Praktika zum verbindlichen Bestandteil der Lehrpläne aller Bildungsgänge werden.

Was im Einzelfall durch Praktika erreicht werden soll, kann nur auf Grundlage individueller Lernausgangslagen entschieden werden. Die Entwicklung und Überprüfung von beruflichen Wünschen, die Überprüfung und Verbesserung beruflicher Fähigkeiten und die Überleitung in betriebliche Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse bilden dabei die sachlogische Abfolge der zu bewältigenden Lehr- und Lernaufgaben. Die im Einzelfall dazu benötigten Zeiträume sind sehr unterschiedlich und können nicht curricular getaktet werden. Offen ist auch, ob alle Schülerinnen und Schüler die anzustrebenden Ziele erreichen. Um diesen jeweils individuellen Qualifizierungsbedarf und Entwicklungspotenzialen gerecht werden zu können, verfügen die befragten Schulen über eine hinreichende Gestaltungsfreiheit (Teil B, Kap. 2.4.1), die jedoch dort ihre Grenze findet, wo der Unterstützungsbedarf von Schülerinnen und Schülern die Kapazitäten der Schule überfordern.

Die Empfehlung zur curricularen Verankerung von betrieblichen Praktika richtet sich an Schulen und ihre Verwaltungen. Für eine bundesweite Abstimmung der zu treffenden Festlegungen ist die Kultusministerkonferenz einzubeziehen.

4.2.2 Schulen und Betriebe für die Vorteile kooperativen Handelns sensibilisieren und über erfolversprechende Kooperationsformen informieren

Aus der Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb ergeben sich Vorteile für beide Seiten. Von den Lehrkräften der Schulen kann sie als Bereicherung erlebt werden, weil sie ihnen Erfolgserlebnisse ermöglicht, die im Binnenraum ihrer Institution nicht erreichbar sind. Für Schulen hat die Kooperation mit Betrieben den Vorteil, dass ihre berufsorientierenden Angebote mit der Realität des Arbeitslebens verzahnt werden. Durch Zusammenarbeit mit Betrieben können

sie ihre Lehr-/ Lernmöglichkeiten erweitern und verbessern. Indem Schülerinnen und Schüler durch betriebliche Praktika die Realität des Arbeitslebens erfahren, können anhand konkreter betrieblicher Anforderungen wirklichkeitsnahe berufliche Vorstellungen, realistische Einschätzungen beruflicher Fähigkeiten und arbeitsweltbezogene Curricula entwickelt werden.

Betriebe stehen vor dem Problem, etwaige Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit Personen zu besetzen, deren Fähigkeiten ihren Qualifikationsanforderungen entsprechen und die in das betriebliche Milieu bzw. zur Betriebskultur passen. Für sie hat die Zusammenarbeit mit Schulen oder Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben den Vorteil, dass ihre Personalauswahl auf der Grundlage einer längeren betrieblichen Erprobung erfolgen kann. Indem Betriebe ihre Anforderungen so gestalten, dass sie der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen dienen, können sie die im außerbetrieblichen Bildungssystem vorhandenen Ressourcen für ihre Zwecke nutzen. Was also aus der Perspektive von Schulen und anderen außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen als Förderung beruflicher Fähigkeiten wahrgenommen wird, kann aus der Perspektive von Betrieben ein Beitrag zur Personalentwicklung und Personalauswahl sein. Die in von Schulen erfragten betrieblichen Rückmeldungen (Teil B, Kap. 2.4.3.2) zeigen ebenso wie die Einzelbeispiele erfolgreicher Integration von Menschen mit wesentlicher Behinderung, die im Anschluss an ihre Schulzeit den Sprung ins Arbeitsleben schafften, dass Betriebe diese Vorteile zu schätzen wissen. Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben können folglich aufgebaut werden, wenn Schulen und Betriebe für den wechselseitigen Vorteil ihres kooperativen Handelns erkennen und über erfolgversprechende Kooperationsformen informiert sind.

Diese Empfehlung sollte in einem zwischen den Kammern und den Schulverwaltungen abgestimmten Verfahren umgesetzt werden.

4.2.3 Fortbildungsveranstaltungen zur Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse durchführen

Die Feststellung, ob Schüler/-innen mit Behinderungen den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können oder ihre Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM erfolgen soll, wird in der Regel ohne Bezug auf das jeweils spezifische Passungsverhältnis zwischen ihren individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen einer im betrieblichen Praktikum ausgeführten Arbeitstätigkeit getroffen (Teil B, Kap. 2.4.3.2.2). Weil derartige Diagnosen von den konkreten betrieblichen Anforderungsprofilen und individuellen Leistungen abstrahieren, gerät das für betriebliche Integrationsprozesse ausschlaggebende Verhältnis zwischen den Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen der Arbeit aus dem Blick. Der Arbeitsmarkt wird als ein in sich geschlossenes Gefüge mit homogenen Anforderungen missverstanden. Richtig ist vielmehr, dass der allgemeine Arbeitsmarkt ein sehr dynamisches Gebilde mit einer Vielzahl sich ständig verändernden Arbeitsplätzen ist, deren Anforderungen aufgrund höchst unterschiedlicher Betriebskulturen und Stellenprofile eben gerade nicht verallgemeinert werden können. Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit sind also keineswegs nur Merkmale von Personen, sondern Merkmale eines durch Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsvereinfachung), behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen (z.B. technische Hilfen), Qualifizierung (z.B. Lernhilfen am Arbeitsplatz) und Arbeitsassistenz und Qualifizierung gestaltbaren Verhältnisses zwischen konkreten betrieblichen Anforderungen und individuellen Fähigkeiten.

Fachkräfte, die Menschen mit Behinderung auf das Arbeitsleben vorbereiten und Betriebe im Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen beraten, müssen für die Gestaltbarkeit individueller Passungsverhältnisse ebenso sensibilisiert werden wie die Ausbilder/

-innen in den Kooperationsbetrieben und wissen, wie dieses Verhältnis gestaltet werden kann, damit sie Integrationschancen erkennen und umsetzen können. Wenn die Gestaltung individueller Passungsverhältnisse in größerem Umfang als bisher zum Ausgangs- und Zielpunkt professionell organisierter beruflicher Qualifizierungs- und Integrationsprozesse geworden ist, werden mehr Menschen mit Behinderung Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes erreichen. Gefördert werden kann dies durch die gezielte Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften in Schulen, Ausbilder/-innen in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen, Fachkräften in WfbM, Reha-Berater/-innen, Mitarbeiter/-innen der psychologischen und medizinischen Dienste der Agenturen für Arbeit und Mitarbeiter/-innen von Integrationsfachdiensten. Von großem Vorteil wäre es dabei, wenn die Fortbildungsveranstaltungen nicht nach Personengruppen getrennt durchgeführt würden, sondern diesen Personengruppen auch Begegnung und Fachaustausch ermöglichen.

Der Impuls zur Entwicklung und Durchführung dieser Fortbildungsangebote sollte von den Schulverwaltungen oder den von ihnen mit der Lehrerfortbildung beauftragten Instituten, den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, der BAG:WfbM, den Integrationsämtern und den Kammern ausgehen.

4.2.4 Betriebsorientierte Förderdiagnostik umsetzen

Berufspädagogische Förderdiagnostik zur Integration in das Arbeitsleben muss sich auf das jeweils individuelle Passungsverhältnis zwischen den beruflichen Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen einer Arbeitstätigkeit beziehen und Aktivitäten beschreiben, mit denen dieses Verhältnis so gestaltet werden kann, dass im Einzelfall Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit erreicht wird. Versuche, dies ohne Beteiligung von Betrieben zu tun, machen die Rechnung ohne den Wirt, weil in einer privatwirtschaftlich organisierten Arbeitswelt die Personalverantwortlichen in den Betrieben entscheiden, wen sie einstellen.

Folglich geht es darum, förderdiagnostische Instrumente einzusetzen, die auf die betriebliche Wirklichkeit ebenso zugeschnitten sind wie auf die Qualifizierungsmöglichkeiten von Schüler/-innen mit Behinderung. Diese Instrumente müssen betriebliche Anforderungen und personenbezogene berufliche Fähigkeiten mit gleichlautenden Items erfassen, weil nur auf diese Weise individuelle Passungsverhältnisse abgebildet werden können und der Vergleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten möglich ist. Sie müssen ohne großen Zeitaufwand bearbeitbar sein, damit sie von den betrieblichen Anleitern im Arbeitsalltag genutzt werden, und sie müssen in einfacher Sprache formuliert sein, damit sie auch von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten verstanden werden.

Zur Umsetzung dieser Empfehlung ist es im ersten Schritt notwendig, die von den Schulen und ihren betrieblichen Kooperationspartnern, den Agenturen für Arbeit und den Integrationsfachdiensten zur Beurteilung von betrieblichen Praktika eingesetzten Verfahren im Hinblick auf die formulierten Anforderungen zu überprüfen.

4.2.5 Die Initiative von Betroffenen stärken

Festgestellt wurde, dass betriebliche Praktika häufig aufgrund der Initiativen von betroffenen Schüler/-innen und ihren Angehörigen aber nicht aufgrund systematischer Aktivitäten der Schulen stattfinden (Kap. 2.4.3.1.2). Dies stößt auf unterschiedliche Resonanz. Es gibt Schulen, die dieses Engagement als störend empfinden (ebd.) ebenso wie Schulen, von denen dieses Engagement konstruktiv aufgenommen und als eine zusätzliche Ressource in einer

arbeitsteiligen Vorgehensweise bei der Durchführung betrieblicher Praktika sinnvoll genutzt wird (Teil B, Kap. 2.4.3.2).

Die Initiative von Betroffenen kann zum einen gestärkt werden, indem die beruflichen Wünsche und Vorstellungen von Schülerinnen und Schülern im professionellen Handlungssystem konstruktiv aufgenommen und Wege zu ihrer Verwirklichung in Kooperation mit ihnen und ihrem Angehörigen- und Freundeskreis gesucht werden. Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung (Kahn, v. P./ Doose, S., 1999, Emrich, C., 2004) hat sich dabei bewährt. Zum anderen sollten Kooperationsformen zwischen Eltern und Schulen bei der Suche nach geeigneten Praktikumsstellen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zum Gegenstand der an den Schulen praktizierten Elternarbeit werden. Zu prüfen wäre insbesondere, ob informelle Netzwerke verwandtschaftlicher oder freundschaftlicher Beziehungen der Eltern zu Personalverantwortlichen in Betrieben für die Schule nutzbar gemacht werden können.

Diese Empfehlung richtet sich an Schulen und sollte von den für sie nach Landesrecht zuständigen Schulverwaltungen kommuniziert werden.

4.2.6 Frühe Hilfen für Schüler/-innen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen umsetzen

Wie dargestellt finden zunehmend junge Menschen mit einer Lernbehinderung, die sich aufgrund von sozialer Benachteiligung (Teil B, Kap. 4.5) mit seelischen Problemen (Teil B, Kap. 4.2) und Verhaltensauffälligkeiten (Teil B, Kap. 4.3) verbunden hat, Aufnahme in WfbM.

Wenn die Eingliederungsvorschläge für Jugendliche mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen die Aufnahme in das Eingangsverfahren von WfbM beinhalten, dürfte dies in vielen Fällen der vorläufige Endpunkt einer Negativkarriere sein, die in einem Teufelskreis zwischen individuellem Unterstützungsbedarf und fehlgeschlagener bzw. unangemessener oder fehlender Hilfe soweit fortgeschritten ist, dass die Erwerbsfähigkeit einer Person zur Disposition steht. Zeichnet man diesen Teufelskreis im Hinblick auf die Teilhabe am Arbeitsleben schematisch nach, dann führen Verhaltensauffälligkeiten in der Schule dazu, dass beispielsweise betriebliche Praktika nicht durchgeführt werden. Auf diese Weise werden Partizipationsstörungen zum Anlass, um Partizipation zu verweigern, was wiederum die Partizipationsstörungen verstärkt. Theorien über „abweichendes Verhalten“ (vgl. z.B. Lemert 1976, Becker 1973, Goffman 1967) belegen diesen Zusammenhang hinlänglich. Bezogen auf die Vermeidung von Werkstattaufnahmen geht es darum, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Ein Ansatzpunkt dafür sind früh einsetzende sozialpädagogische Hilfen, beispielsweise im Rahmen der Schulsozialarbeit.

Schulsozialarbeit ist eine Leistung der Jugendhilfe, die gesetzlich durch § 13 SGB VIII in Verbindung mit § 1 Abs. 3 SGB VIII legitimiert ist. Gemäß § 1 SGB VIII hat „jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.“ § 13.1 führt dazu aus:

„Jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, sollen im Rahmen der Jugendhilfe sozialpädagogische Hilfen angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern.“

Dass sozialarbeiterische Hilfen allein nicht ausreichen, die mit Verbindung von Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten gegebenen Probleme zufriedenstellend zu lösen, zeigt sich unter anderem an der Mitteilung, dass „immer mehr Fälle von KJHG-Einrichtungen in die Werkstatt geraten und teilweise auch gedrängt“ werden (Teil B, Kap. 4.5). Die vielerorts praktizierte

Schulsozialarbeit muss folglich mit den Aktivitäten der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von jungen Menschen mit Behinderung verbunden werden. Dies bedeutet, dass die Unterstützungsmöglichkeiten des § 13.1 SGB VIII mit denen der Schulen und der Reha-Beratung koordiniert werden müssen. Gleiches gilt für die Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche. In § 35a SGB VIII heißt es dazu:

„Kinder oder Jugendliche haben Anspruch auf Eingliederungshilfe, wenn

- (1) ihre seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für ihr Lebensalter typischen Zustand abweicht, und
- (2) daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist oder eine solche Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Von einer seelischen Behinderung bedroht im Sinne dieses Buches sind Kinder oder Jugendliche, bei denen eine Beeinträchtigung ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nach fachlicher Erkenntnis mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.“

Wirtschaftlich gesprochen geht es darum, zu einem frühen Zeitpunkt massiv und koordiniert in die Förderung von jungen Menschen zu investieren, um eine Entwicklung zu vermeiden, die am Ende leidvoll für alle Beteiligten und volkswirtschaftlich teuer ist.

Die Zusammenführung der in dieser Empfehlung benannten Ressourcen ist eine Aufgabe des unter Gliederungspunkt 4.9 empfohlenen Schnittstellenmanagements und betrifft insbesondere Schulen, Jugendämter und Agenturen für Arbeit. Darüber hinaus dürfte die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger ein besonderes Interesse daran haben, die Werkstatt-Aufnahme von jungen Menschen mit einer Lernbehinderung und psycho-sozialen Problemen zu vermeiden.

4.2.7 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen betriebsnah und fallorientiert umsetzen

Die Rückkehr zur alten Struktur von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist nicht zu wünschen. Sie wurde aus guten Gründen abgeschafft (Teil B, Kap. 1.1) und durch ein besseres Konzept ersetzt. Das Problem besteht darin, dass das neue Fachkonzept (Teil B, Kap. 3.1) unter den gegebenen Bedingungen nicht umgesetzt werden kann (Teil B, Kap. 3.3). Damit junge Menschen mit einer wesentlichen Behinderung von einem binnendifferenzierten und am Einzelfall orientierten betriebsnahen Förderangebot profitieren können, müssen die notwendigen Voraussetzungen erst noch geschaffen werden. Die im Folgenden dazu formulierten Empfehlungen sind an die Bundesagentur für Arbeit gerichtet.

4.2.7.1 Betriebsintegrierte Qualifizierungssequenzen besonders fördern

Nach Vorstellung des oben dargestellten Kooperationsmodells sind „betriebliche Qualifizierung“ und „arbeitsplatzbezogene Einarbeitung“ für Teilnehmer/-innen mit Behinderung die zentralen „Förder- und Qualifizierungssequenzen“ des neuen Fachkonzepts.

Zur betrieblichen Qualifizierung wird ausgeführt:

„Die Teilnehmenden sollen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag sowie die spezifischen Bedingungen, die mit der Produktion und der Auftragsarbeit in Betrieben verbunden sind, erhalten (...) Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmenden und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine individuelle Auswertung erfolgt. (...) Darüber hinaus ist für die Durchführung eine verantwortliche Fachkraft des Betriebes zu benennen.“ (BA, 2006, S. 16 f)

Zur arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung heißt es:

„Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Jugendliche Berücksichtigung finden, bei denen die Ausbildungsreife im Maßnahmeverlauf nicht hergestellt werden kann. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des/ der Jugendlichen voraus.“ (ebd., S. 17)

Nach Maßgabe dieser Formulierungen bliebe auf konzeptioneller Ebene nichts zu wünschen übrig, wenn Betriebe über Ressourcen zur Qualifizierung von jungen Menschen mit Behinderungen verfügen würden und motiviert wären, verfügbare Ressourcen dafür auch einzusetzen. Ist es noch vorstellbar, dass junge Menschen mit einer moderaten Lernbehinderung mit den allgemein üblichen betriebspädagogischen Verfahren der Belehrung, des Anweisens, gelegentlichen Vormachens und Kontrollierens hinreichend qualifiziert werden können, so bedarf es bei Menschen mit geistiger Behinderung in der Regel intensiver, langandauernder und ggf. körpernaher Lernhilfen, die im betrieblichen Alltag nicht verfügbar sind. Darüber hinaus sind Betriebe häufig nicht rollstuhlgerecht ausgestattet, so dass die Durchführung betrieblicher Praktika von Menschen mit einer Körperbehinderung bereits daran scheitern kann. Die behinderungsgerechte Ausstattung von betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen ist aber erst möglich, wenn die Überleitung in betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse gelungen ist. Ebenso verhält es sich mit dem Instrument der Arbeitsassistenz gemäß SGB IX. Mag der für Bildungsbegleitung vorgegebene Stellenschlüssel von 1:24 noch ausreichen, um die Akquisition betrieblicher Kooperationspartner und deren Beratung sicher zu stellen, so können die personalintensiven Lernhilfen im Betrieb vom Schulungsteam bei der vorgegebenen Ausstattung kaum erbracht werden.

Diese kritische Betrachtung führt aber nicht zu der Forderung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen generell besser auszustatten, sondern dazu, dass die zur Verfügung gestellten Ressourcen mit dem individuellen Unterstützungsbedarf der teilnehmenden Jugendlichen und den Leistungen, die von Trägern im Einzelfall erbracht werden, stärker zu verbinden als dies bisher geschieht. Dies bedeutet beispielsweise, dass für die betriebliche Qualifizierung und arbeitsplatzbezogene Einarbeitung eines Teilnehmenden pro Zeiteinheit mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden als für seine Qualifizierung in den Werkstätten des Trägers. Zur Bemessung dieser Leistung kann auf bereits praktizierte Verfahren bei der Bereitstellung von Arbeitsassistenz zurück gegriffen werden. Diskutiert werden sollte dabei, ob diese Mittel dem Maßnahmeträger oder dem betrieblichen Kooperationspartner zur Verfügung gestellt werden sollten. Im Hinblick auf die ggf. nach Abschluss eines Arbeitsvertrages gewährten Mittel für betriebliche Arbeitsassistenz, kann die letztgenannte Variante vorteilhaft sein, wenn die vom Betrieb ausgeführten Lernhilfen vom fachkundigen Träger Beraterisch begleitet und kontrolliert werden. Auf diese Weise würde bereits in der Berufsvorbereitung eine soziale Beziehung angebahnt und erprobt, die das unterstützte Arbeitsverhältnis dann tragen kann.

4.2.7.2 Zeitwänge relativieren

Die zeitliche Begrenzung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist nach den Mitteilungen der Reha-Beraterinnen und Reha-Berater ein Fehler (Teil B, Kap. 3.2.1), der nach unserer Einschätzung rückgängig gemacht werden muss, damit mehr junge Menschen mit Behinderung in betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse integriert werden können. Nicht nachvollziehbar ist aus unserer Sicht insbesondere, dass die maximale Förderdauer von 18 Monaten nur dann ausgeschöpft werden kann, wenn „ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme“ (BA; 2006, S. 13) angestrebt wird und zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung

in der Regel lediglich 11 Monate zur Verfügung stehen. Mit dieser Festlegung wird die wohl kaum haltbare Annahme zum Ausdruck gebracht, dass zum Erreichen des anspruchsvolleren Qualifizierungszieles in der Regel weniger Zeit benötigt wird.

Doch auch hier sind allgemeine Festlegungen nicht zielführend. Entscheidend ist der im individuellen Qualifizierungs- und Integrationsprozess erreichte Sachstand. Nach unserer Auffassung ist es nicht hilfreich, außerbetriebliche Qualifizierungsphasen zu verlängern, wenn noch keine betrieblichen stattgefunden haben und dies in der individuellen Förderplanung auch nicht vorgesehen ist. Bedarf es jedoch einer Verlängerung der betrieblichen Qualifizierung, um die arbeitsplatzbezogene Einarbeitung zu erreichen oder einer Verlängerung der arbeitsplatzbezogene Einarbeitung, um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu erreichen, dann sollte die aussichtsreiche Berufsvorbereitung nicht abgebrochen, sondern weitergeführt werden. Die Entscheidung darüber sollte in Fallkonferenzen getroffen werden, an denen der Teilnehmende selbst, ein Vertreter des Kooperationsbetriebes, die zuständige Reha-Beratung und die Bildungsbegleitung des Trägers beteiligt sind.

Die im neuen Fachkonzept bereits formulierte Möglichkeit, im „begründeten Einzelfall ... eine Verlängerung der individuellen Förderdauer“ (BA; 2006, S. 13) zu gewähren, sollte entsprechend angepasst werden.

4.2.7.3 Vergabep Praxis überdenken

Die Anforderung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in die regionalen Netzwerke einzubinden, ist Bestandteil des neuen Fachkonzeptes:

„Die Träger sind verpflichtet, sich eng in die bestehenden regionalen Netzwerkstrukturen einzubinden. Hierzu gehört insbesondere eine Kooperation zwischen Betrieben, Berufsschulen, Kammern und Innungen, Jugend-, Sozialämtern, Trägern der Grundsicherung sowie anderen Trägern zur Ansprache der Teilnehmenden (regionale Anlaufstellen), weiteren Anbietern von Qualifizierungsangeboten zur Abstimmung des Bildungskonzeptes und der Instrumente, migrationsspezifischen Netzwerken, sowie weiteren regionalen Akteuren.“ (ebd., S. 19)

Diese Formulierung zielt auf eine kooperativ angelegte Förderstruktur und entspricht damit dem oben beschriebenen Kooperationsmodell. Sie führt aber dort ins Leere, wo regionale Netzwerke nicht existieren. Der Aufbau von derartigen Netzwerken dürfte deutlich mehr Ressourcen erfordern als im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen verfügbar sind. Damit sind nicht lediglich materielle Mittel sondern auch Einfluss, Autorität und Beziehungen gemeint, die zum Aufbau von institutionellen Netzwerken, die auch Einrichtungen der öffentlichen Hand umfassen, unerlässlich sind. Der Aufbau dieser Netzwerke sollte folglich nicht die Aufgabe von freien Bildungsträgern sein, sondern eine Aufgabe der öffentlichen Verwaltungen, die zum Netzwerk gehören sollen. Der Impuls dazu sollte von den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit ausgehen. Im Zusammenhang damit ist die von den Reha-Beraterinnen und Reha-Beratern so deutlich kritisierte Ausschreibungs- und Vergabep Praxis von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (Teil B, Kap. 3.2.4) zu überdenken. Der Aufbau von regionalen Netzwerken käme einer Sisyphosarbeit gleich, wenn diese durch ständigen Trägerwechsel immer wieder aufs Neue zur Disposition gestellt werden würden.

4.2.8 Ressourcen bündeln und Übergangsbegleitung sichern

Vertikale und horizontale Lernortkooperation kann am effektivsten mit Hilfe einer professionellen am Einzelfall orientierten Begleitung und betrieblichen Integrationsberatung realisiert werden, die langfristig angelegt ist und erst endet, wenn begleitete Personen stabile sozialver-

sicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erreicht haben. Die bislang vorhandenen und rechtlich abgesicherten Möglichkeiten zur Begleitung von jungen Menschen mit Behinderung im Übergangsfeld zwischen der Schule und dem Erwerbsleben reichen dazu nicht aus:

- Die für schwerbehinderte Schulabgänger/-innen vorgesehenen Leistungen der Integrationsfachdienste gemäß SGB IX werden Schüler/-innen bislang nur an wenigen befragten Standorten angeboten (Teil B, Kap. 9.1). Gleichwohl die Anzahl der von den Integrationsfachdiensten unterstützten Schulabgänger von 71 Personen in 2003 (BIH; 2003/ 2004, S. 28) auf 1.109 in 2006 (BIH; 2006/ 2007, S. 29) anstieg, ist dies angesichts von mehr als 50.000 Schüler/-innen, die in 2006 Bildungsgänge an Förderschulen beendeten (KMK, 2008, S. XV.), nicht überraschend.
- Die im neuen Fachkonzept „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit“ vorgesehene Bildungsbegleitung beginnt erst im nachschulischen Bereich (Teil B, Kap. 3.1). Der für junge Menschen mit Behinderung besonders schwierige Übergang zwischen Schule und Berufsvorbereitung, Berufsausbildung oder Arbeit ist kein Bestandteil dieses Begleitkonzeptes.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen gemäß § 241.1 SGB III decken einen zu geringen Teil des Unterstützungsbedarfes der Jugendlichen ab. Sie setzen frühestens mit dem Beginn eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses ein und beschränken sich in der Regel auf Stützunterricht zur Bewältigung der Leistungsanforderungen in der Berufsschule. Probleme im Betrieb, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden, werden – wenn überhaupt – marginal bearbeitet. Bei der Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen bleiben ausbildungsbegleitende Hilfen wirkungslos.
- Gemäß § 241a SGB III sind notwendige Maßnahmen der „sozialpädagogischen Begleitung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Auszubildender während einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz oder einer Einstiegsqualifizierung“ förderfähig. Der Übergang von der Schule in diese betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten bleibt auch im Rahmen dieser Leistung unbegleitet.
- Über ihren allgemeinen Beratungsauftrag hinaus kann die Agentur für Arbeit „Schüler allgemeinbildender Schulen“ durch „vertiefte Berufsorientierung“ gemäß § 33 SGB III oder „erweiterte Berufsorientierung“ gemäß § 421q SGB III die „Berufswahlvorbereitung fördern“. Nach den uns vorliegenden Daten wird dieses Instrument an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in keinem Fall und an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen nur selten eingesetzt. Die Begleitung des für Schüler/-innen mit Behinderung so problematischen Übergangs von der Schule in das Erwerbsleben sieht jedoch auch dieses Instrument nicht vor.

Nach dieser Aufzählung sind Integrationsfachdienste neben der Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit bislang die einzigen Leistungserbringer mit einem gesetzlichen Auftrag, Menschen mit Behinderungen an der Schnittstelle zwischen Schule und Erwerbsleben zu begleiten. Das seit 1. Januar 2007 umgesetzte „Programm Job 4000“ scheint geeignet, diesen Auftrag in größerem Umfang umzusetzen als dies bisher geschehen ist, weil Integrationsfachdienste durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen umfassendere Möglichkeiten erhalten, schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler in der Phase der Berufsorientierung zu unterstützen. Bundesweit sollen durch dieses Programm insbesondere 2.500 schwerbehinderte Schulabgänger im Zeitraum von Januar 2007 bis Dezember 2013 unterstützt werden. Auf die Bundesländer heruntergebrochen bedeutet dies beispielsweise für Berlin, dass lediglich 114

Personen unterstützt werden können. So begrüßenswert der Ansatz von „Job 4000“ auch ist, allein durch die Umsetzung dieses Programms wird eine bedarfsgerechte Übergangsbegleitung von Schülerinnen und Schülern nicht zu erreichen sein. In der Erhebungsphase zu den Fallstudien (Juni 2007 – Januar 2008) haben wir noch keine verwertbaren Hinweise zum Verlauf von „Job 4000“ erhalten. Hier müssen die Ergebnisse der dazu in Auftrag gegebenen Begleitforschung abgewartet werden.

Obwohl die oben angeführte Aufzählung von rechtlich abgesicherten Möglichkeiten zur Begleitung von Menschen mit Behinderung im Übergangsfeld zwischen Schule und Erwerbstätigkeit unvollständig ist, zeigt sie, dass bereits erhebliche Mittel dafür eingesetzt werden. Ein zentrales Problem besteht darin, dass sie mit Ausnahme der Integrationsfachdienste und Reha-Beratung „Insellösungen“ darstellen, die sich auf einzelne Maßnahmen beziehen und nicht auf individuelle Integrationsverläufe. Durch ihre koordinierte und am Fallverlauf orientierte Umsetzung kann ihr Wirkungsgrad erheblich verbessert werden.

Vor diesem Hintergrund erscheint die nun mit § 421s SGB III vorgesehene Berufseinstiegsbegleitung als eine erfolversprechende neue Möglichkeit, um einer bedarfsdeckenden Unterstützung von Schüler/-innen mit Behinderung beim Übergang in das Berufsleben einen Schritt näher zu kommen.

An bundesweit 1.000 ausgewählten allgemeinbildenden Schulen sollen Berufseinstiegsbegleiter eingesetzt werden und Jugendliche, „die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemeinbildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen“ bei der „Berufsorientierung und -wahl“, bei der „Suche nach einem Ausbildungsplatz“ und bei der „Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses“ unterstützen. Die Begleitung soll mit dem „Besuch der Vorabgangsklasse der allgemeinbildenden Schule“ beginnen und „ein halbes Jahr nach Beginn einer beruflichen Ausbildung“ oder „spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule“ enden. „Ein Wechsel des Berufseinstiegsbegleiters während der Begleitung eines Jugendlichen ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Einem Berufseinstiegsbegleiter sollen in der Regel höchstens zwanzig Jugendliche gleichzeitig zugeordnet sein.“

Die zitierten Festlegungen lassen erkennen, dass die vorgesehene Berufseinstiegsbegleitung dem von uns vorgeschlagenen Modell der Lernortkooperation geforderten Kontinuität und Individualisierung weit entgegenkommt. Es wird empfohlen,

- Berufseinstiegsbegleitung insbesondere an Schulen zu etablieren, die Schüler/-innen mit Behinderung unterrichten,
- die Förderung der Lernortkooperation als eine zentrale Aufgabe von Berufseinstiegsbegleitern auszuweisen,
- Einrichtungen und Dienste mit der Berufseinstiegsbegleitung zu beauftragen, die nachweislich über Erfahrungen in der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit wesentlicher Behinderung und über vielfältige Betriebskontakte verfügen.

Berufseinstiegsbegleitung steht in der Gefahr, im Hinblick auf die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung relativ wirkungslos zu verpuffen, wenn es nicht gelingt, sie mit den bereits vorhandenen Instrumenten und an Schulen bereits umgesetzten Aktivitäten zur Arbeits- und Berufsorientierung zu einem arbeitsteiligen Ganzen zu verbinden. Es geht darum, bereits in der Schulzeit ein am Einzelfall orientiertes Netzwerk zur betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Behinderung zu knüpfen, in dem die verfügbaren Ressourcen miteinander verzahnt sind.

Die Zusammenführung der an einem Standort verfügbaren Ressourcen ist eine Aufgabe der Schulen und ihrer externen Kooperationspartner, die durch das unter Gliederungspunkt 4.1.9 empfohlenen Schnittstellenmanagement zu leisten ist. Die Bundesagentur für Arbeit sollte Sorge dafür tragen, dass neue Förderinstrumente zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in den Beruf betriebsnah ausgestaltet werden und Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf davon profitieren.

4.2.9 Schnittstellenmanagement im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf einführen

Wie dargestellt, brechen aussichtsreiche Kontakte zwischen Schüler/-innen und Betrieben mit dem Wechsel vom schulischen in das nachschulische Bildungssystem ab. Um dies zu verhindern und vorhandene Ressourcen nach Maßgabe des Einzelfalls zu koordinieren, ist ein Schnittstellenmanagement im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf eine notwendige Voraussetzung. Bei der Planung von nachschulischen Bildungsanschlüssen muss dabei die Realisierung von betrieblichen Integrationsperspektiven das vorrangige Ziel sein. In Zusammenarbeit mit dem nachfolgenden Leistungserbringer und dem betrieblichen Kooperationspartner ist ein betriebsbezogenes Unterstützungssystem zu organisieren, das den im Einzelfall hinreichenden Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf sichert. Die Dichotomie zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Qualifizierung würde auf diese Weise durch ein Netzwerk ersetzt, in dem Betriebe, Schulen und nachschule Bildungsträger die gemeinschaftlich erarbeitete Planung zur betrieblichen Integration von Schulabgänger/-innen mit Behinderung umsetzen.

Zur Einführung des hier empfohlenen Schnittstellenmanagements kann auf folgende Ansatzpunkte verwiesen werden:

- Das Projekt „Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – KoBV“ in Baden-Württemberg zeigt wie durch lokale und regionale Netzwerkstrukturen, an denen Schulen, Akteure des Arbeitsmarktes, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, IFD, WfbM und ggf. weitere nachschulische Bildungs- oder Reha-Einrichtungen beteiligt sind, Integrationsziele langfristig umgesetzt werden können. (Teil C, Kap. 4.1)
- In Rheinland-Pfalz bilden Vertreter der Schule mit einem Reha-Berater der Arbeitsverwaltung und Vertretern der Schulaufsichtsbehörde sowie der nächstgelegenen Werkstatt zum Abschluss der Schulzeit sogenannte Eingliederungskommissionen, um über die Förderung einer beruflichen Tätigkeit zu beraten und zu entscheiden. (Teil B, Kap. 2.4.3.2.2)
- In Nordrhein-Westfalen wurden an den Schulen besondere Lehrerstellen eingerichtet, mit der Aufgabe, den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu begleiten und zu unterstützen. Zu diesem Aufgabenbereich gehört auch der Aufbau von Kontakten zu verantwortlichen Dienststellen und die Einbeziehung von Betrieben. (Teil B, Kap. 2.4.3.2.2)

Auf welche Weise dieses Schnittstellenmanagement organisiert wird und wer die Verantwortung dafür tragen soll, kann nur auf Grundlage der jeweils regionalen Gegebenheiten und unter Berücksichtigung bereits vorhandener Partnerschaften und Netzwerke entschieden werden. Die Initiative dazu kann von Schulen, Agenturen für Arbeit, Integrationsfachdiensten, WfbM und weiteren lokalen nachschulischen Bildungseinrichtungen ebenso ergriffen werden wie von allen in § 6 SGB IX genannten Rehabilitationsträgern für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Entwicklung
der Zugangszahlen
zu Werkstätten
für behinderte Menschen

**Literatur-
verzeichnis**

Literaturverzeichnis

- ABEL, Jörg & Harald HIRSCH-KREINSEN (Hrsg.), 2007, Lowtech-Unternehmen am Hightech-standort, Berlin (edition sigma)
- ALLMENDINGER, Jutta & Hans DIETRICH, 2003, Vernachlässigte Potenziale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss, in: Berliner Journal für Soziologie, 13, S. 465–476
- BA – Bundesagentur für Arbeit, 2006, HEGA 03/ 2006, lfd. Nr. 01 – Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) gem. § 61 SGB III
- BA – Bundesagentur für Arbeit, 2008, Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung von Behindertenspezifischen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach § 102 Abs. 1 S. 1 Nr. 1b i.V.m. § 61 SGB III
- BA – Bundesagentur für Arbeit, 2008, online Informationen, URL: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/e.html> [zugegriffen: 6. August 2008]
- BA – Bundesanstalt für Arbeit, 1996, Dienstblatt-Runderlass 42/ 96
- BAGÜS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, 2006, Vorlage zur Plenartagung der Höheren Kommunalverbände in der Bundesrepublik Deutschland am 3. und 4. April 2006 in Überlingen. Zugangszahlen und Bedarfsplanung der Werkstätten für behinderte Menschen aus der Sicht der Sozialhilfeträger – Bestandsaufnahme und Ausblick 2008 (2005), Werkstattempfehlungen, Münster
- & BIH (BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN), 2007, Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGÜS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster und Karlsruhe
- BECK, Ulrich, Michael BRATER & Hansjürgen DAHEIM, 1980, Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt)
- BECKER, Howard S., 1973 (1963), Aussenseiter. Zur Soziologie abweichenden Verhaltens, Frankfurt/ M. (Fischer)
- BECKERT, Jens, 1997, Grenzen des Marktes. Die sozialen Grundlagen wirtschaftlicher Effizienz, Frankfurt/ M. (Campus)
- BEHRENS, Johann & Ursula RABE-KLEBERG, 2000 (1992), Gatekeeper im Lebenslauf – Wer wacht an Statuspassagen? Ein forschungspragmatischer Vorschlag, vier Typen von Gatekeeping aufeinander zu beziehen, in: E. M. Hoerning (Hrsg.), Biographische Sozialisation, Stuttgart (Lucius & Lucius), S. 101–135
- BIEKER, Rudolf, 2005, Werkstätten für behinderte Menschen. Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung, in: ders. (Hrsg.), S. 313–334
- BIEKER, Rudolf (Hrsg.), 2005, Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart (Kohlhammer),
- BIELENSKI, Harald, Josef HARTMANN, Andreas MAUERER & Hartmut SEIFERT, 2002, Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, in: WSI-Mitteilungen, 55, S. 442–450

- BIEWER, Gottfried*, 2004, Leben mit dem Stigma „geistig behindert“, in: E. Wüllenweber (Hrsg.), Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung, Stuttgart (Kohlhammer), S. 288–299
- BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen*, o. J., Jahresbericht 2003/ 2004, Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf Wiesbaden (Universum Verlag)
- 2007, Jahresbericht 2005/ 2006. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Wiesbaden (Universum Verlag)
- 2008, Jahresbericht 2006/ 2007. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Wiesbaden (Universum Verlag)
- BLEIDICK, Ulrich*, 1999, Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie, Stuttgart (Kohlhammer)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung*, 2001, Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen
- BÖTTGER, Andreas, Fred OTHOLD & Karl F. SCHUMANN*, 2003, Jugendliche ohne Ausbildung und ihre Delinquenz, in: Schumann (Hrsg.), S. 153–174
- BOSCH, Gerhard*, 2001, Der Zusammenhang von Arbeitszeit und Qualifikation, in: R. Dobischat & H. Seifert (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin (edition sigma), S. 129–151
- CIOLEK, Achim*, 1997, Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes und der Einsparungen für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Zeitraum von März 1992 bis März 1997, vorgelegt von der Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Integration e.V. Hamburg
- CLARK, Burton R.*, 1973 (1960), Die „Abkühlungsfunktion“ in den Institutionen höherer Bildung, in: H. Steinert (Hrsg.), Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie, Stuttgart (Klett), S. 111–125
- CLEMENT, Ute*, 2002, Lernfelder im ‚richtigen Leben‘ – Implementationsstrategie und Realität des Lernfeldkonzeptes, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98, S. 26–55
- 2006, Arbeit unterhalb der Facharbeiterqualifikation und ihre Herausforderungen für die europäische Berufsbildungspolitik, in: Clement & Lacher (Hrsg.), S. 93–112
- & *Michael LACHER*, 2006, Standardisierung von Arbeitsprozessen – Standardisierung der Kompetenzen? in: dieselben (Hrsg.), S. 7–13
- dieselben*, 2007, Kompetenzentwicklung in ganzheitlichen Produktionssystemen: globale Herausforderungen – europäische Lösungen? in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 103, S. 32–36
- dieselben (Hrsg.)*, 2006, Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung, Stuttgart (Steiner)
- CRAMER, Horst H.*, 1977, Die Werkstatt für Behinderte. Zum Stand der Entwicklung, in: Behindertenrecht, 16, S. 1–6

- CRAMER, Ulrich*, 1987, Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20, S. 15–29
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.)*, 2004, Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Berlin (Drucksache 15/ 4575; Download: www.bmgs.bund.de/download/broschueren/a125pdf)
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.)*, 2007, Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, Drucksache 16/6044 vom 02.07.2007 (Download unter: <http://dip.bundestag.de/btd/16/060/1606044.pdf>)
- DEWEY, John*, 2003 (1896), Die Elementareinheit des Verhaltens, in: ders., Philosophie und Zivilisation, Frankfurt/ M. (Suhrkamp), S. 230–244
- 2004 (1922), Die menschliche Natur. Ihr Wesen und ihr Verhalten, Zürich (Verlag Pestalozzianum)
- 2004a, Erfahrung, Erkenntnis und Wert, herausgegeben von M. Suhr, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- 2004b (1934), Ein allgemeiner Glaube, in: Dewey 2004a, S. 229–292
- 2004c (1939), Theorie der Wertschätzung, in: ebd., S. 293–361
- DIETERICH, Michael*, 1987, Arbeitsort, Lernort, Ort der Sozialkontakte: Die Werkstatt, ein Traumziel? Kurzer Rückblick auf die Geschichte der Werkstätten. Gedanken zum Heftthema, in: Zusammen: behinderte und nicht behinderte Mitmenschen, 7 (Heft 9), S. 4–7
- DOOSE, Stefan*, 2006, Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Marburg (Lebenshilfe Verlag)
- DURKHEIM, Emile*, 1973 (1897), Der Selbstmord, Neuwied (Luchterhand)
- 1984 (1981, 1912) Die elementaren Formen des religiösen Lebens, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- EDELMAN, Murray*, 1976 (1964 und 1971), Politik als Ritual. Die symbolische Funktion staatlicher Institutionen und politischen Handelns, Frankfurt/ M. & New York (Campus)
- EDGERTON, Robert B.*, 1993 (1967), The Cloak of Competence. Revised and Updated, Berkeley u.a.O. (University of California Press)
- & *Georges SABAGH*, 1962, From Mortification to Aggrandizement: Changing Self-Concepts in the Careers of the Mentally Retarded, in: Psychiatry, 25, S. 263–272
- EGNER, Annemarie & Heiner SCHNEIDER*, 2005, Arbeit für Menschen mit Behinderung. Vergleich gesamtfiskalischer Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz (Download: http://www.masfg.rlp.de/Soziales/Dokumente/Behinderte_Menschen/Studie_Arbeit.pdf)
- EMRICH, Carolin*, 2004, Persönliche Zukunftsplanung. Konzept und kreative Methoden zur individuellen Lebens(stil)planung, in: impulse Nr. 29 (Mai), S. 22–25
- ERLINGHAGEN, Marcel*, 2002, Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive

- Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35, S. 74–89
- ESSER, Hartmut*, 1993, Soziologie. Allgemeine Grundlagen, Frankfurt/ M. und New York (Campus)
- ETZIONI, Amitai*, 1967 (1964), Soziologie der Organisationen, München (Juventa)
- FINKE, Bernd*, 2007, Ausgelagerte Arbeitsplätze für behinderte Menschen, Impulsreferat anlässlich der Auftaktveranstaltung des Arbeitskreises „Ausgelagerte Arbeitsplätze“ von Cap Handy am 18.09.2007 in Koblenz (Download <http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke18092007.pdf>)
- FRICK, Bernd*, 1992, Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte. Theoretische Analysen und empirische Befunde, Frankfurt/ M. und New York (Campus)
- & *Dieter SADOWSKI*, 1996, Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen, in: E. Zwierlein (Hrsg.), Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft, Darmstadt und Neuwied (Luchterhand), S. 471–479
- GEHRMANN, Manfred*, 2008, Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung, Berlin (Landesamt für Gesundheit und Soziales – Integrationsamt)
- & *Joachim RADATZ*, 1997, Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten, in: Gemeinsam Leben. Zeitschrift für integrative Erziehung, 5, S. 66–72
- GINNOLD, Antje*, 2008, Der Übergang Schule-Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Einstieg – Ausstieg – Warteschleife, Berlin (Klinkhardt)
- GOFFMAN, Erving*, 1962 (1952), On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaption to Failure, in: A.M. Rose (Hrsg.), Human Behavior and Social Processes. An Interactionist Approach, London and Henley (Routledge and Kegan Paul), S. 482–505
- 1967 (1963), Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- 1971 (1956), Verlegenheit und soziale Organisation, in: ders., Interaktionsrituale. Über Verhalten in direkter Kommunikation, Frankfurt/ M. (Suhrkamp), S. 106–123
- HAASER, Albert*, 1973, Zielkonflikte und Interessengegensätze in der Werkstatt für Behinderte. Soziologische Überlegungen zur Funktion der Behindertenbetriebe in der BRD, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 53 (5), S. 122–127
- HARTMANN, Helmut & Jochen HAMMERSCHICK*, 2003, Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen, Hamburg (con_sens)
- HAUTOP, Wilfried & Ulrich SCHEIBNER*, 2001, Die Werkstätten für psychisch behinderte Menschen. Ihre Herausbildung, Entwicklung und Perspektive. Handbuch zur Theorie und Praxis der Teilhabe am sozialen und beruflichen Leben in der Gesellschaft, Frankfurt/ M. (BAG:WfbM)

- HÉRITIER, Adrienne*, 1993, Policy-Analyse. Elemente der Kritik und Perspektiven der Neuorientierung, Einleitung in: dieselbe (Hrsg.), Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung, Opladen (Westdeutscher Verlag), S. 9–36
- HOFMANN, Christiane, Monika KUNISCH & Bernadette STADLER*, 1996, „Ich spiel jetzt in Zukunft den Depp“. Geistige Behinderung und Selbstbild, in: Geistige Behinderung, 35, S. 26–41
- HOPF, Christel*, 1978, Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, in: Zeitschrift für Soziologie, 7, S. 97–115
- ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik*, 2002, Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus den Werkstätten für behinderte Menschen. Ergebnisbericht zur Befragung der Werkstätten für behinderte Menschen, der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, der Bundesanstalt für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Berlin
- INBAS – Institut für berufliche Bildung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.)*, 2001, Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – Konzeption.
- JACOBS, Kurt*, 2003, Integrationsfachdienst – quo vadis? in: G. Mosen & U. Scheibner (Hrsg.), Arbeit, Erwerbsarbeit, Werkstattarbeit. Vom Mythos zum neuen Arbeitsbegriff, Frankfurt/ M. (BAG:WfbM), S. 272–277
- JAMES, William*, 1997 (1902), Die Vielfalt religiöser Erfahrung, Eine Studie über die menschliche Natur, Frankfurt/ M. und Leipzig (Insel)
- JOAS, Hans*, 1988, Symbolischer Interaktionismus. Von der Philosophie des Pragmatismus zu einer soziologischen Forschungstradition, in: KZfSS, 40, S. 417–446
- 1992, Die Kreativität des Handelns, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- 1997, Die Entstehung der Werte, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- 2002, Werte versus Normen. Das Problem der moralischen Objektivität bei Putnam, Habermas und den klassischen Pragmatisten, in: M.-L. Raters & M. Willaschek (Hrsg.), Hilary Putnam und die Tradition des Pragmatismus, Frankfurt/ M. (Suhrkamp), S. 263–279
- 2004, Die Politik der Würde und die Sakralität der Person, in: ders., Braucht der Mensch Religion? Über Erfahrungen der Selbsttranszendenz, Freiburg u.a.O. (Herder), S. 130–142
- & *Jens BECKERT*, 2002, Action Theory, in: J. H. Turner (Hrsg.), Handbook of Sociological Theory, New York (Kluwer Academic/ Plenum Publishers), S. 269–285
- & *Wolfgang KNÖBL*, 2004, Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- JÜRGENS, Ulrich*, 2006, Weltweite Trends in der Arbeitsorganisation, in: Clement & Lacher (Hrsg.), S. 15–29
- KAHN, Peter van & Stefan DOOSE*, 1999, Zukunftsweisend. Peer Counseling und Persönliche Zukunftsplanung, Kassel (bifos – e.V.)
- KASTL, Jörg M. & Rainer TROST*, 2002, Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung

- in 16 Bundesländern, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Reutlingen (Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik)
- KENDEL, Brigitte & Regina THOMAS*, 2004, Einsamkeit bei Menschen mit geistiger Behinderung, in: E. Wüllenweber (Hrsg.), Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung. Fremdbestimmung, Benachteiligung und soziale Abwertung, Stuttgart (Kohlhammer), S. 112–130
- KOHLI, Martin*, 1981, Biographische Organisation als Handlungs- und Strukturproblem, in: J. Matthes et al. (Hrsg.), Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive, Nürnberg (Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung e.V.), S. 157–168
- KUHN, Thomas S.*, 1976 (1962), Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt/ M. (Suhrkamp)
- Kultusministerkonferenz*, 2008, Sonderpädagogische Förderung in Schulen 1997 bis 2006. (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 185), Bonn, URL: <http://www.kmk.org/statist/Dok185.pdf> [zugegriffen: 06. August 2008]
- Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz*, 2008, Eingliederungskommission, URL: <http://www.lsjv.de/soziales/eingliederungskommission/index.html> [zugegriffen: 23. Juli 2008].
- LELGEMANN, Reinhard*, 2005, Vorbereitung auf die nachschulische Lebenssituation und das Arbeitsleben – eine komplexe Herausforderung für die Schule, in: R. Bieker (Hrsg.), S. 100–116
- LEMERT, Edwin M.*, 1974 (1967), Der Begriff der sekundären Devianz, in: K. Lüdersen & F. Sack (Hrsg.), Seminar: Abweichendes Verhalten I: Die selektiven Normen der Gesellschaft, Frankfurt/ M. (Suhrkamp), S. 433–478
- LEWIN, Kurt*, 1963 (1943), Psychologische Ökologie, in: ders., Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften, herausgegeben von D. Cartwright, Bern und Stuttgart (Hans Huber), S. 206–222
- MANWARING, Tony*, 1984, The extended internal labour market, in: Cambridge Journal of Economics, 8, S. 161–187
- MICHELS, Robert*, 1957 (1911), Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, Stuttgart (Kröner)
- MILLS, C. Wright*, 1959, The Sociological Imagination, New York (Oxford University Press)
- OLSON, Mancur*, 1998 (1965), Die Logik kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen (Mohr Siebeck)
- PARSONS, Talcott*, 1968 (1937), The Structure of Social Action, 2 Bände, New York (The Free Press) und London (Collier-MacMillan Limited)
- RAUCH, Angela*, 2005, Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt, in: R. Bieker (Hrsg.), S. 25–43
- ROETHLISBERGER, Fritz J. & William J. DICKSON*, 1939, Management and the Worker Cambridge, Mass. (Harvard University Press)
- RUNDE, Peter*, 1982, Interorganisatorische Kooperation – Ein erfolgversprechender Weg der Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte und ‚Leistungsgeminderte‘? in: R. G. Heinze & P.

- Runde (Hrsg.), 1982, Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen (Westdeutscher Verlag), S. 145–180
- SCHALLER, Gerhard, 1992, Arbeitsplätze außerhalb der Werkstatt – Erfolg oder Bedrohung der Wfb? in: Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e.V. (Hrsg.), 1992, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit (geistiger) Behinderung außerhalb der Wfb. Grundlagenbeiträge, Praxisbeispiele, Arbeitshilfen, Marburg (Lebenshilfe Verlag), S. 48–52
- SCHIERHOLZ, Henning, (Hrsg.), 1995, Einfach-Arbeitsplätze fallen weg – Was wird aus den jungen Menschen? Rehburg-Loccum (Evangelische Akademie Loccum)
- SCHRÖDER, Helmut & Angela RAUCH, 2006, Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen – dringlicher denn je! in: Behindertenrecht, 45, S. 1–7
- SCHRÖDER, Helmut & Jacob STEINWEDE, 2004, Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen, Nürnberg (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, BeitrAB 285)
- SCHÜTZ, Alfred & Thomas LUCKMANN, 1979, Strukturen der Lebenswelt, Band 1, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- SCHUMANN, Karl F., 2003, Berufsbildung, Arbeit und Delinquenz – Forschungsstand und offene Fragen, in: ders. Hrsg., S. 9–44
- (Hrsg.), 2003, Berufsbildung, Arbeit und Delinquenz. Bremer Längsschnittstudie zum Übergang von der Schule in den Beruf bei ehemaligen Hauptschülern, München (Juventa)
- SCHUMANN, Michael, 1998, Frisst die Shareholder Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit? in: H. Hirsch-Kreinsen & H. Wolf (Hrsg.), Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin (edition sigma), S. 19–30
- SEMLINGER, Klaus & Günther SCHMID, 1985, Arbeitsmarktpolitik für Behinderte. Betriebliche Barrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung, Basel, Boston und Stuttgart (Birkhäuser)
- SOLGA, Heike, 2005, Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen (Budrich)
- SPECK, Otto, 1993 (1970), Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung. Ein heilpädagogisches Lehrbuch, München und Basel (Reinhardt)
- SPIESS, Ilka, 2004, Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind, Paderborn (Eusl)
- STRASSMEIER, Walter, 2002, Nach der Schule – was dann? Der Übergang von der Werkstufe in den beruflichen Bereich, in: Zeitschrift für Heilpädagogik, 7, S. 272–278
- STRUCK, Olaf, 2006, Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- STRICKSTROCK, Frank (Hrsg.), 1997, Die Gesellschaft der Behinderter. Das Buch zur Aktion Grundgesetz.
- TAYLOR, Frederick W., 1913 (1911), Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, München und Berlin (Oldenbourg)

- THOMAS, William I.*, 1965 (1923), Das nichtangepaßte Mädchen, in: ders., Person und Sozialverhalten, herausgegeben von E. Volkart, Neuwied & Berlin (Luchterhand), S. 314–340
- & *Florian ZNANIECKI*, 1927 (1918-20), The Polish Peasant In Europe and America, 2 Bände, New York (Knopf)
- TROST, Rainer & Simone SCHÜLLER*, 1992, Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim, herausgegeben vom Landeswohlfahrtsverband Baden, Walldorf (Integra Verlag)
- WENDELER, Jürgen*, 1992, Geistige Behinderung: Normalisierung und soziale Abhängigkeit, Heidelberg (Edition Schindele)
- WHO*, 2005, Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF).
- WIETHOLD, Franziska*, 1981, Sinn und Unsinn von Berufsvorbereitungsmaßnahmen, in: WSI-Mitteilungen, 34, S. 717–726
- WINDOLF, Paul & Hans-Willy HOHN*, 1984, Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung, Frankfurt/ M. und New York (Campus)
- WIRTH, Carsten*, 2005, Integration in Arbeit durch personale Netzwerke – Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung, in: Arbeit und Beruf, 56, S. 227–231 und 257–260
- WOLLMANN, Hellmut*, 1980, Implementationsforschung – eine Chance für kritische Verwaltungsforschung? in: ders. (Hrsg.), Politik im Dickicht der Bürokratie. Beiträge zur Implementationsforschung, Opladen (Westdeutscher Verlag), S. 9–48
- ZELLER, Beate, Rolf RICHTER & Dominique DAUSER*, 2004, Einfache Arbeit – ein Auslaufmodell? in: dieselben (Hrsg.), Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung, Bielefeld (Bertelsmann), S. 13–18

Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen

Anhänge Berichtsteil A

- A1: Informationsblatt zum Forschungsvorhaben
- A2: WfbM-Fragebogen (Hauptbogen, Zusatzbogen)
- A3: Erläuterungen zum WfbM-Fragebogen
- A4: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM zur Bestandserhebung
- A5: Begleitschreiben des Bundesministerium für Arbeit und Soziales an die WfbM
- A6: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM (zur Ausdehnung des Zeitfensters)
- A7: Anschreiben der ISB gGmbH an die WfbM (schriftliche Erinnerung)
- A8: Länderfragebogen Teil 1
- A9: Länderfragebogen Teil 2

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ Information zum Forschungsprojekt

Im Jahre 2003 wurden die Ergebnisse einer vom damaligen Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegebenen „Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen“ veröffentlicht. Die darin bis zum Jahr 2012 prognostizierten Zahlen an Werkstattbeschäftigten wurden durch die tatsächliche Entwicklung bereits im Jahr 2005 überschritten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik deshalb beauftragt, die Bestanderhebung für die Jahre 2002 bis 2006 fortzuschreiben und zu untersuchen, welche Ursachen der anhaltende Bedarf an Werkstattplätzen hat.

Erreicht wird dieses Ziel, indem die Daten aus drei unterschiedlichen Erhebungen analysiert und interpretiert werden.

Bundesweite Befragung

Durch eine schriftliche Befragung aller Werkstätten für behinderten Menschen in Deutschland werden neben allgemeinen Strukturdaten der Werkstätten

- die Zu- und Abgänge von Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2006 ermittelt,
- Daten zur Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen (z.B. Schulen) erhoben,
- Informationen über Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingeholt.

Fallstudien

Für eine vertiefende Beschreibung und Analyse von regionalen Strukturen und Prozessen, die zur Aufnahme von Menschen in Werkstätten und zu ihrer Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen, werden 53 Standortanalysen durchgeführt.

Diese Standorte sind nach einem Länderschlüssel (Anzahl der Werkstätten pro Land) über das Bundesgebiet verteilt und werden von den Ländern auf der Grundlage eines mit ihnen abgestimmten Kriterienkataloges bestimmt.

Beispiele guter Praxis

Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu verbessern, werden praxistaugliche Arbeitsweisen und Wege beschrieben, die bei der Überleitung von Beschäftigten der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, bei der Schaffung von alternativen Beschäftigungsformen und bei der Zusammenarbeit in lokalen bzw. regionalen Netzwerkstrukturen erfolgreich sind.

Von den zuständigen Länderministerien, den Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten für behinderte Menschen, den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und Fachverbänden werden bis zu vier Beispiele guter Praxis benannt. Pro Bundesland wird mindestens ein Beispiel ausgewählt, analysiert und dargestellt.

Projektbeirat

Das Forschungsvorhaben wird von einem Projektbeirat mit Vertreter/-innen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen begleitet.

Laufzeit

1. Januar 2007 bis 31. Juli 2008

Ansprechpartner/-innen

Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH,
Potsdamer Str. 141, 10783 Berlin

Bernd Pida (Projektleiter)	030 - 21 50 87 0	bernd.pida@isb-berlin.de
Winfried Detmar	030 - 21 50 87 25	w.detmar@isb-berlin.de
Joachim Radatz	030 - 21 50 87 24	a-radatz@isb-berlin.de
Dr. Margot Ney	030 - 21 50 87 21	m.ney@isb-berlin.de
Dr. Ferdinand König	030-21 50 87 38	ferdinand.koenig@isb-berlin.de

1 Allgemeine und Strukturdaten der Werkstatt für behinderte Menschen

1.1 Allgemeine Daten der Werkstatt

Bezeichnung der Werkstatt			
Straße			
PLZ und Ort			
Ansprechpartner/in für Erhebung		Funktion:	
Telefon			
Telefax			
E-Mail / Internet-Seite			
Sitz der Werkstatt: Bundesland		Kreis bzw. kreisfreie Stadt:	
Sitz der Werkstatt im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsagenturbezirks:			
Sitz der Werkstatt im Zuständigkeitsbereich des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe (Name):			

1.2 Strukturdaten der Werkstatt

1.2.1	Anzahl der Betriebsstätten/Zweigwerkstätten, einschließlich Hauptwerkstatt (bitte Erläuterungen beachten)	
1.2.2	Jahr der Inbetriebnahme der Hauptwerkstatt ([vorläufige] Anerkennung der BA)	

1.2.3 Wirtschaftsraum: ☐ innerstädtischer Raum ☐ städtischer Verflechtungsraum ☐ ländlicher Raum

Ergänzende Hinweise:

--	--

2 Kapazitäten und beschäftigte Personen

2.1 Platzkapazität

		Stichtag jeweils Jahresende (31.12.)					
		2001	2002	2003	2004	2005	2006
2.1.1	Gesamtzahl genehmigter Werkstattplätze, einschl. ausgelagerter Plätze (Kapazität)						
Davon (Gesamtzahl 2.1.1):							
2.1.1.1	Plätze im Berufsbildungsbereich						
2.1.1.2	Plätze im Arbeitsbereich						
Darunter (Gesamtzahl 2.1.1):							
2.1.1.3	Teilzeitplätze						
Darunter (Gesamtzahl 2.1.1):							
2.1.1.4	Plätze in Betriebsstätten Dritter:						
	ausgelagerte Einzelarbeitsplätze						
2.1.1.5	Plätze in Betriebsstätten Dritter:						
	ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze						
2.1.2	Plätze in der Bauphase als Erweiterung vorhandener Plätze		(Stichtag: 31.12.2006)				
2.1.3	Plätze in der Planungsphase als Erweiterung vorhandener Plätze		(Stichtag: 31.12.2006)				

2.2.3.5 Personen im Berufsbildungsbereich 2006 nach Geburtsjahrgängen (Stichtag: 31.12.2006)

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1942			1951			1961			1971			1981		
1942			1952			1962			1972			1982		
1943			1953			1963			1973			1983		
1944			1954			1964			1974			1984		
1945			1955			1965			1975			1985		
1946			1956			1966			1976			1986		
1947			1957			1967			1977			1987		
1948			1958			1968			1978			1988		
1949			1959			1969			1979			1989		
1950			1960			1970			1980			1990		

Anhang 2

		Stichtag jeweils Jahresende (31.12.)											
		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
2.2.4	Personen im Arbeitsbereich												
2.2.4.1	darunter (2.2.4)												
	auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen												
	auf ausgelagerten Gruppenarbeitsplätzen												
	<i>falls nicht differenzierbar: auf ausgelagerten Einzel- oder Gruppenarbeitsplätzen</i>												
2.2.4.2	darunter (2.2.4) in Teilzeitbeschäftigung												
2.2.4.3	davon (2.2.4) Grad der Behinderung (GdB)												
	ohne festgestellten GdB												
	mit GdB unter 50												
	mit GdB von 50 und höher												
	unbekannt												
2.2.4.4	davon (2.2.4) vorrangige Behinderung												
	mit vorrangig geistiger Behinderung												
	mit vorrangig körperlicher Behinderung												
	mit vorrangig seelischer Behinderung												
	mit vorrangig Sinnesbehinderung												
	mit vorrangig Lernbehinderung												
	<i>nur wenn als eigenständige Kategorie geführt:</i>												
	mit Schwerst-Mehrfachbehinderung												
2.2.4.5	darunter (2.2.4) Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung												
	mit Rente wegen voller Erwerbsminderung												
	darunter: nach Erfüllung der 20-jährigen Wartezeit in der Werkstatt (§ 43 Abs. 6 SGB VI)												
	unbekannt												

Anhang 2

2.2.4.6 **Personen im Arbeitsbereich 2006 nach Geburtsjahrgängen (Stichtag: 31.12.2006)**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1942			1951			1961			1971			1981		
1942			1952			1962			1972			1982		
1943			1953			1963			1973			1983		
1944			1954			1964			1974			1984		
1945			1955			1965			1975			1985		
1946			1956			1966			1976			1986		
1947			1957			1967			1977			1987		
1948			1958			1968			1978			1988		
1949			1959			1969			1979					
1950			1960			1970			1980					

Anhang 2

Summe der Aufnahmen im Jahr, kumuliert jeweils zum Jahresende (31.12.)

uen

Krankheit)

**3.6.1 Aufnahmen 2002 nach
Geburtsjahrgängen**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1938			1962		
1938			1963		
1939			1964		
1940			1965		
1941			1966		
1942			1967		
1943			1968		
1944			1969		
1945			1970		
1946			1971		
1947			1972		
1948			1973		
1949			1974		
1950			1975		
1951			1976		
1952			1977		
1953			1978		
1954			1979		
1955			1980		
1956			1981		
1957			1982		
1958			1983		
1959			1984		
1960			1985		
1961			1986		

**3.6.2 Aufnahmen 2003 nach
Geburtsjahrgängen**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1939			1963		
1939			1964		
1940			1965		
1941			1966		
1942			1967		
1943			1968		
1944			1969		
1945			1970		
1946			1971		
1947			1972		
1948			1973		
1949			1974		
1950			1975		
1951			1976		
1952			1977		
1953			1978		
1954			1979		
1955			1980		
1956			1981		
1957			1982		
1958			1983		
1959			1984		
1960			1985		
1961			1986		
1962			1987		

**3.6.3 Aufnahmen 2004 nach
Geburtsjahrgängen**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1940			1964		
1940			1965		
1941			1966		
1942			1967		
1943			1968		
1944			1969		
1945			1970		
1946			1971		
1947			1972		
1948			1973		
1949			1974		
1950			1975		
1951			1976		
1952			1977		
1953			1978		
1954			1979		
1955			1980		
1956			1981		
1957			1982		
1958			1983		
1959			1984		
1960			1985		
1961			1986		
1962			1987		
1963			1988		

**3.6.4 Aufnahmen 2005 nach
Geburtsjahrgängen**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1941			1965		
1941			1966		
1942			1967		
1943			1968		
1944			1969		
1945			1970		
1946			1971		
1947			1972		
1948			1973		
1949			1974		
1950			1975		
1951			1976		
1952			1977		
1953			1978		
1954			1979		
1955			1980		
1956			1981		
1957			1982		
1958			1983		
1959			1984		
1960			1985		
1961			1986		
1962			1987		
1963			1988		
1964			1989		

**3.6.5 Aufnahmen 2006 nach
Geburtsjahrgängen**

	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen
vor 1942			1966		
1942			1967		
1943			1968		
1944			1969		
1945			1970		
1946			1971		
1947			1972		
1948			1973		
1949			1974		
1950			1975		
1951			1976		
1952			1977		
1953			1978		
1954			1979		
1955			1980		
1956			1981		
1957			1982		
1958			1983		
1959			1984		
1960			1985		
1961			1986		
1962			1987		
1963			1988		
1964			1989		
1965			1990		

Anhang 2

Aufnahmen 2002 nach <u>vorrangiger</u> Behinderung		Insgesamt		geistige Behinderung		körperliche Behinderung		seelische Behinderung		Sinnes- behinderung		Lern- behinderung		Schwerst- Mehrfach- behinderung*	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
3.7.1	Aufnahmen 2002 insgesamt														
	davon (3.7.1) mit Zugang unmittelbar aus bzw. im Anschluß an														
3.7.1.1	Schule														
	davon (3.7.1.1) Regelschule (auch integrative oder kooperative Beschulung)														
	davon (3.7.1.1) Förderschule/Sonderschule														
3.7.1.2	Förderlehrgang/-maßnahme/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)														
3.7.1.3	andere berufliche Fördermaßnahme														
3.7.1.4	außerbetriebliche Ausbildung														
3.7.1.5	Arbeitslosigkeit														
	davon (3.7.1.5): ohne vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
	davon (3.7.1.5): mit vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
3.7.1.6	Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt (außer: Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)														
3.7.1.7	Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX														
3.7.1.8	Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt														
3.7.1.9	andere Werkstatt														
3.7.1.10	Tagesförderstätte														
3.7.1.11	Sonstiges/nicht bekannt														
3.7.1.12	darunter (3.7.1): unmittelbar vor der Aufnahme war die Person in														
	Klinik/med. Rehabilitation														
3.7.1.13	darunter (3.7.1): Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	unbekannt														

* nur wenn als eigenständige Kategorie geführt!

Aufnahmen 2003 nach <u>vorrangiger</u> Behinderung		Insgesamt		geistige Behinderung		körperliche Behinderung		seelische Behinderung		Sinnes- behinderung		Lern- behinderung		Schwerst- Mehrfach- behinderung*	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
3.7.2	Aufnahmen 2003 insgesamt														
	davon (3.7.2) mit Zugang unmittelbar aus bzw. im Anschluß an														
3.7.2.1	Schule														
	davon (3.7.2.1) Regelschule (auch integrative oder kooperative Beschulung)														
	davon (3.7.2.1) Förderschule/Sonderschule														
3.7.2.2	Förderlehrgang/-maßnahme/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)														
3.7.2.3	andere berufliche Fördermaßnahme														
3.7.2.4	außerbetriebliche Ausbildung														
3.7.2.5	Arbeitslosigkeit														
	davon (3.7.2.5): ohne vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
	davon (3.7.2.5): mit vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
3.7.2.6	Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt (außer: Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)														
3.7.2.7	Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX														
3.7.2.8	Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt														
3.7.2.9	andere Werkstatt														
3.7.2.10	Tagesförderstätte														
3.7.2.11	Sonstiges/nicht bekannt														
3.7.2.12	darunter (3.7.2): unmittelbar vor der Aufnahme war die Person in Klinik/med. Rehabilitation														
3.7.2.13	darunter (3.7.2): Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	unbekannt														

* nur wenn als eigenständige Kategorie geführt!

Aufnahmen 2004 nach <u>vorrangiger</u> Behinderung		Insgesamt		geistige Behinderung		körperliche Behinderung		seelische Behinderung		Sinnes- behinderung		Lern- behinderung		Schwerst- Mehrfach- behinderung*	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
3.7.3	Aufnahmen 2004 insgesamt														
	davon (3.7.3) mit Zugang unmittelbar aus bzw. im Anschluß an														
3.7.3.1	Schule														
	davon (3.7.3.1) Regelschule (auch integrative oder kooperative Beschulung)														
	davon (3.7.3.1) Förderschule/Sonderschule														
3.7.3.2	Förderlehrgang/-maßnahme/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)														
3.7.3.3	andere berufliche Fördermaßnahme														
3.7.3.4	außerbetriebliche Ausbildung														
3.7.3.5	Arbeitslosigkeit														
	davon (3.7.3.5): ohne vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
	davon (3.7.3.5): mit vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
3.7.3.6	Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt (außer: Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)														
3.7.3.7	Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX														
3.7.3.8	Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt														
3.7.3.9	andere Werkstatt														
3.7.3.10	Tagesförderstätte														
3.7.3.11	Sonstiges/nicht bekannt														
3.7.3.12	darunter (3.7.3): unmittelbar vor der Aufnahme war die Person in Klinik/med. Rehabilitation														
3.7.3.13	darunter (3.7.3): Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	unbekannt														

* nur wenn als eigenständige Kategorie geführt!

Aufnahmen 2005 nach <u>vorrangiger</u> Behinderung		Insgesamt		geistige Behinderung		körperliche Behinderung		seelische Behinderung		Sinnes- behinderung		Lern- behinderung		Schwerst- Mehrfach- behinderung*	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
3.7.4	Aufnahmen 2005 insgesamt														
	davon (3.7.4) mit Zugang unmittelbar aus bzw. im Anschluß an														
3.7.4.1	Schule														
	davon (3.7.4.1) Regelschule (auch integrative oder kooperative Beschulung)														
	davon (3.7.4.1) Förderschule/Sonderschule														
3.7.4.2	Förderlehrgang/-maßnahme/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)														
3.7.4.3	andere berufliche Fördermaßnahme														
3.7.4.4	außerbetriebliche Ausbildung														
3.7.4.5	Arbeitslosigkeit														
	davon (3.7.4.5): ohne vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
	davon (3.7.4.5): mit vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
3.7.4.6	Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt (außer: Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)														
3.7.4.7	Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX														
3.7.4.8	Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt														
3.7.4.9	andere Werkstatt														
3.7.4.10	Tagesförderstätte														
3.7.4.11	Sonstiges/nicht bekannt														
3.7.4.12	darunter (3.7.4): unmittelbar vor der Aufnahme war die Person in Klinik/med. Rehabilitation														
3.7.4.13	darunter (3.7.4): Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	unbekannt														

* nur wenn als eigenständige Kategorie geführt!

Aufnahmen 2006 nach <u>vorrangiger</u> Behinderung		Insgesamt		geistige Behinderung		körperliche Behinderung		seelische Behinderung		Sinnes- behinderung		Lern- behinderung		Schwerst- Mehrfach- behinderung*	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
3.7.5	Aufnahmen 2006 insgesamt														
	davon (3.7.5) mit Zugang unmittelbar aus bzw. im Anschluß an														
3.7.5.1	Schule														
	davon (3.7.5.1) Regelschule (auch integrative oder kooperative Beschulung)														
	davon (3.7.5.1) Förderschule/Sonderschule														
3.7.5.2	Förderlehrgang/-maßnahme/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)														
3.7.5.3	andere berufliche Fördermaßnahme														
3.7.5.4	außerbetriebliche Ausbildung														
3.7.5.5	Arbeitslosigkeit														
	davon (3.7.5.5): ohne vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
	davon (3.7.5.5): mit vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt														
3.7.5.6	Beschäftigung auf allg. Arbeitsmarkt (außer: Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)														
3.7.5.7	Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX														
3.7.5.8	Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt														
3.7.5.9	andere Werkstatt														
3.7.5.10	Tagesförderstätte														
3.7.5.11	Sonstiges/nicht bekannt														
3.7.5.12	darunter (3.7.5): unmittelbar vor der Aufnahme war die Person in Klinik/med. Rehabilitation														
3.7.5.13	darunter (3.7.5): Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	Rente wegen voller Erwerbsminderung														
	unbekannt														

* nur wenn als eigenständige Kategorie geführt!

4 Abgänge

		2002		2003		2004		2005		2006	
		Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
4.1	Abgänge insgesamt (<u>alle</u> Abgänge im jeweiligen Jahr)										
	darunter (4.1):										
4.1.1	in Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX)*										
4.1.2	in Ausbildungsverhältnis*										
4.1.3	in andere berufliche Bildungsmaßnahme*										
4.1.4	Abgänge aus dem Berufsbildungsbereich										
4.1.5	in eine Tagesförderstätte										

* Bitte füllen Sie für alle Abgänge zu den Ziffern 4.1.1, 4.1.2 und 4.1.3 für jeden Einzelfall einen gesonderten Zusatzbogen aus

5 Zusammenarbeit mit vorgelagerten Einrichtungen

5.1 Macht die Werkstatt Informations-/Orientierungsangebote für Schüler/innen von Sonderschulen/Förderschulen?

☐ Nein, derzeit nicht ☐ Ja, und zwar:

5.2 Gibt es besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen der Werkstatt und Sonderschulen/Förderschulen der Region? (z.B. regelmäßige Konferenzen, Arbeitsgemeinschaften, Arbeitsgruppen)

☐ Nein, derzeit nicht
☐ Ja, und zwar

seit (Jahr)

Art:

Eine Abstimmung mit der zuständigen Arbeitsagentur erfolgt dabei

☐ nicht ☐ eher sporadisch ☐ regelmäßig

Eine Vertreterin der Arbeitsagentur beteiligt sich selbst an dieser Zusammenarbeit

☐ Nein ☐ Ja

5.3 Erläuterungen/Ergänzungen/Einschätzungen zur Zusammenarbeit mit Schulen:

5.4 Gibt es besondere Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit zwischen der Werkstatt und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation in der Region? (z.B. Ärzte, [Reha-]Kliniken, Psychosoziale Dienste u.ä.)

☐ Nein, derzeit nicht
☐ Ja, und zwar

seit

Art:

5.5 Erläuterungen/Ergänzungen/Einschätzungen zur Zusammenarbeit mit Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation:

6 Zusammenarbeit im Fachausschuss

- 6.1 Wie viele Fachausschuss-Sitzungen haben im Jahr 2006 stattgefunden?
- 6.2 Wie viele Einzelfälle sind üblicherweise Gegenstand der Fachausschuss-Sitzungen? ☐ 1 - 10 ☐ 11 - 20 ☐ 21 - 40
☐ mehr als 40
- 6.3 In wie vielen Fällen wurden im Jahr 2006 betroffene Menschen mit Behinderung (oder ihre gesetzlichen Vertreter) selbst in einer Fachausschuss-Sitzung angehört? in Fällen
- 6.4 In welchem Umfang werden "andere Personen" bzw. Sachverständige im Sinne des § 2 Abs. 1 WVO (z. B. IFD) im Fachausschuss beteiligt?
- | | nie | selten | häufig | immer |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| im Vorverfahren nach § 2 Abs. 2 WVO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| am Ende des Eingangsverfahrens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| während/am Ende des Grundkurses im Berufsbildungsbereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| während/am Ende des Aufbaukurses im Berufsbildungsbereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| während Maßnahme im Arbeitsbereich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 6.5 Wird das Verfahren nach § 2 Abs. 2 WVO regelmäßig durchgeführt?
- ☐ Nein, derzeit nicht. Grund:
- ☐ Ja Wenn "Ja": Wie hat sich das bewährt?
- 6.6 Wie viele Personen wurden im Fachausschuss zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgeschlagen? (vgl. § 5 Abs. 5 WVO)
- | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
- 6.7 Erläuterungen/Ergänzungen/Einschätzungen zur Zusammenarbeit im Fachausschuss
-

7 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

- 7.1 Hat sich Ihre Werkstatt innerhalb der letzten Jahre (2001 bis 2006) an besonderen Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligt?

☐ Nein
☐ Ja, und zwar

von		bis		Projekt	
von		bis		Projekt	
von		bis		Projekt	

- 7.2 Beschäftigt Ihre Werkstatt besonderes Personal zur Förderung des Übergangs mit Stellenanteilen, die ausdrücklich zur Förderung des Übergangs eingesetzt sind?

☐ Nein, derzeit nicht
☐ Ja, und zwar

seit (Jahr) Stellen(anteil)

- 7.3 In welcher Form informiert die Werkstatt ihre Beschäftigten über Alternativen zur WfbM? (Inhalt, Umfang, Häufigkeit)

- 7.4 Wieviele Beschäftigte haben im Jahr 2006 Betriebspraktika zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begonnen?

- 7.5 Unterstützt der IFD in Ihrer Region die Werkstatt bei der Förderung des Übergangs?

☐ Nein, derzeit nicht. Grund:
☐ Ja, und zwar
seit

Wenn "Ja":

- 7.5.1 Nimmt der IFD an Sitzungen des Fachausschusses teil?

☐ Nein, bislang nicht ☐ Ja, in Einzelfällen ☐ Ja, regelmäßig

- 7.6 In welcher Form erfolgt die Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit bei Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 3 WVO)?

- 7.7 Gibt es in Ihrer Region Angebote zur intensiven personellen Unterstützung von Menschen mit Behinderung am **betrieblichen** Arbeitsplatz?
(Unterstützte Beschäftigung, Arbeitsassistentenprojekte/-dienstleister, ...)

☐ Nein, derzeit nicht

☐ Ja, und zwar

seit

Art:

- 7.8 Ist der Träger der Werkstatt auch Träger von Integrationsprojekten gemäß § 132 SGB IX?

☐ Nein, derzeit nicht

☐ Ja, und zwar

seit

Anzahl der Arbeitsplätze insgesamt:

davon mit schwerbehinderten Menschen besetzt:

- 7.9 Plant der Träger der Werkstatt (weitere) Integrationsprojekte?

☐ Nein, derzeit nicht

☐ Ja, und zwar

Anzahl der geplanten Arbeitsplätze insgesamt:

davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen:

- 7.10 Erläuterungen/Ergänzungen/Einschätzungen zu Aktivitäten zur Förderung des Übergangs:

Ergänzungen/Bemerkungen zu einzelnen Fragen oder zum Fragebogen insgesamt:

Anhang 2

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Zusatzbogen

Übergang in Arbeitsverhältnis, Ausbildungsverhältnis oder andere berufliche Bildungsmaßnahme

Bitte füllen Sie für jeden einzelnen Abgang zu den Ziffern 4.1.1 bis 4.1.3 des Hauptbogens einen gesonderten Zusatzbogen aus

Lfd. Nr. Geburtsjahr: Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

1 Jahr des Übergangs:

Bei Übergang in Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

2 Art des Betriebs:

- ☐ privater/öffentlicher Arbeitsgeber
- ☐ Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX
- ☐ Betrieb (Zweckbetrieb) des WfbM-Trägers
- ☐ WfbM selbst
- ☐ Anderes:

Bei Übergang in Ausbildung bzw. andere berufliche Bildungsmaßnahme

2 Art der beruflichen Bildungsmaßnahme:

- ☐ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Förderlehrgang
- ☐ (Außer)betriebliche Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42m HwO
- ☐ Außerbetriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO (z.B. in BBW)
- ☐ Betriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO
- ☐ Anderes:

3 Der Übergang erfolgte ...

- ☐ aus dem Eingangsverfahren
- ☐ aus oder unmittelbar nach dem Berufsbildungsbereich
 - ☐ Berufsbildung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
- ☐ aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt
 - ☐ Außengruppe der WfbM (Dienstleistungsgruppe)
 - ☐ ausgelagerte Arbeitsgruppe in Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
 - ☐ ausgelagerter Arbeitsplatz/Einzelarbeitsplatz in Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
 - ☐ Praktikum in Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes

4 Erfolgte der Übergang mit Unterstützung eines externen Dienstes oder Projektes?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, durch IFD
- ☐ Ja, durch Anderes:

5 Art der vorrangigen Behinderung:

- ☐ geistige Behinderung
- ☐ körperliche Behinderung
- ☐ seelische Behinderung
- ☐ Sinnesbehinderung
- ☐ Lernbehinderung
- ☐ Schwerstmehrfachbehinderung

6 Grad der Behinderung (GdB):

Bei Übergang in Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

7 Dauerhaftigkeit des Übergangs

- ☐ unbekannt
- ☐ Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 6 Monate abgebrochen
- ☐ Arbeitsverhältnis nach 6 bis 12 Monaten abgebrochen
- ☐ Arbeitsverhältnis bestand/besteht länger als 12 Monate
- ☐ Arbeitsverhältnis besteht noch, über 12 Monate sind noch nicht erreicht

8 Falls Arbeitsverhältnis gescheitert ist:

Erfolgte eine Wiederaufnahme in die WfbM?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Bei Übergang in Ausbildung bzw. andere berufliche Bildungsmaßnahme

7 Ergebnis

- ☐ unbekannt
- ☐ noch offen (Maßnahme noch nicht abgeschlossen)
- ☐ Maßnahme abgebrochen
- ☐ Maßnahme ohne Abschluss beendet
- ☐ Maßnahme mit Abschluss beendet

8 Verbleib nach Ende der Maßnahme

- ☐ unbekannt
- ☐ noch offen (Maßnahme noch nicht abgeschlossen)
- ☐ Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- ☐ Wiedereintritt in WfbM
- ☐ Arbeitslosigkeit
- ☐ Anderes:

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“

Erläuterungen zum Fragebogen für die Werkstätten

Übersicht

Allgemeine Hinweise.....	2
Kontakt bei Problemen.....	2
Ein Fragebogen pro anerkannte Werkstatt einschließlich aller Betriebsstätten.....	2
Technische Hinweise.....	2
Fragebogen in Papierform.....	2
Fragebogen als Datei am Rechner ausfüllen.....	2
„Davon“ und „Darunter“: Was ist der Unterschied?.....	3
Abweichungen kennzeichnen.....	3
Hinweise zu einzelnen Fragen.....	3
Fragekomplex 1: Allgemeine und Strukturdaten.....	3
zu 1.1 Allgemeine Daten der Werkstatt.....	3
zu 1.2 Strukturdaten der Werkstatt.....	3
zu 1.2.1 Anzahl der Betriebsstätten/Zweigwerkstätten einschl. Hauptwerkstatt.....	3
zu 1.2.2 Jahr der Inbetriebnahme der Hauptwerkstatt.....	3
zu 1.2.3 Wirtschaftsraum.....	4
Fragekomplex 2: Kapazitäten und beschäftigte Personen.....	4
zu 2.1 Platzkapazität.....	4
zu 2.1.1 Gesamtzahl genehmigter Werkstattplätze, einschl. ausgelagerter Plätze (Kapazität).....	4
zu 2.1.2 Plätze in der Bauphase als Erweiterung vorhandener Plätze.....	4
zu 2.1.3 Plätze in der Planungsphase als Erweiterung vorhandener Plätze.....	5
zu 2.2 Personen in der Werkstatt.....	5
zu 2.2.1 Beschäftigte Personen in der Werkstatt insgesamt.....	5
zu 2.2.2 Personen im Eingangsbereich.....	5
zu 2.2.3 Personen im Berufsbildungsbereich.....	5
zu 2.2.4 Personen im Arbeitsbereich.....	6
Fragekomplex 3: Aufnahmen in die Werkstatt.....	7
zu 3.4 Zugänge mit unmittelbarem Übergang in den Arbeitsbereich.....	7
zu 3.5 Art der Aufnahme.....	7
zu 3.6.1 bis 3.6.5 Aufnahmen nach Geburtsjahrgängen.....	7
zu 3.7 Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und anderen Merkmalen.....	7
Einordnung nach vorrangiger Behinderung.....	7
zu 3.7.1.1 bis 3.7.1.11 Zugang aus bzw. im Anschluß an.....	8
zu 3.7.1.12 aus Klinik/med. Rehabilitation.....	9
zu 3.7.1.13 Rente wegen voller Erwerbsminderung.....	10
Fragekomplex 4: Abgänge.....	10
zu 4.1 Abgänge insgesamt.....	10
zu 4.1.1 bis 4.1.3: Abgänge in Arbeits-/Ausbildungsverhältnis/berufliche Bildungsmaßnahme.....	10
Zusatzbögen für Abgänge in Arbeits-/Ausbildungsverhältnis/berufliche Bildungsmaßnahme.....	10
Technischer Hinweis.....	10
Fragekomplex 5: Zusammenarbeit mit vorgelagerten Einrichtungen.....	11
Fragekomplex 6: Zusammenarbeit im Fachausschuss.....	11
zu 6.4 Beteiligung Sachverständiger im Fachausschuss.....	11
Fragekomplex 7: Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	11
zu 7.1 Besondere Projekte zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	11
zu 7.4 Zahl der WfbM-Beschäftigten, die 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben.....	11

Allgemeine Hinweise

Diese Erläuterungen wenden sich im Rahmen des Forschungsvorhabens „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ an die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und beziehen sich auf den WfbM-Fragebogen (Hauptbogen und Zusatzbogen).

Kontakt bei Problemen

Winfried Detmar, ISB gGmbH

Tel.: (0 30) 21 50 87-25

E-mail: w.detmar@isb-berlin.de



Hinweis: Sie können sich die hier vorliegenden Erläuterungen auch als Datei herunterladen:

<http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-hinweise.pdf>

Bitte lesen Sie sich diesen Abschnitt (Allgemeine Hinweise) zunächst vollständig durch. Erläuterungen zu einzelnen Fragestellungen finden Sie dann im Abschnitt [Zu einzelnen Fragen](#) ab Seite 3.

Ein Fragebogen pro anerkannte Werkstatt einschließlich aller Betriebsstätten

Der Werkstattfragebogen (Hauptbogen und ggf. Zusatzbögen) ist für jede *anerkannte* Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auszufüllen. Unterhält die WfbM mehrere Betriebsstätten (Standorte, Zweigstellen), so sind die Informationen zu diesen Betriebsstätten ebenfalls im Fragebogen mit einzubeziehen. Pro anerkannter Werkstatt ist also lediglich *ein* Fragebogen auszufüllen.

Technische Hinweise

Sie können den Fragebogen (Hauptbogen und ggf. Zusatzbögen)

- entweder in der Ihnen vorliegenden Papierform ausfüllen
- oder eine Fragebogen-Datei herunterladen und am Bildschirm ausfüllen.

Fragebogen in Papierform

Sie können den Ihnen zugesandten Fragebogen in Papierform ausfüllen und an uns zurücksenden.

Senden Sie den ausgefüllten Fragebogen (Hauptbogen und Zusatzbögen) bitte **bis zum 15. Juni 2007** zurück an:

ISB gGmbH
Winfried Detmar
Potsdamer Str. 141
10783 Berlin

Fragebogen als Datei am Rechner ausfüllen

Bequemer und kostengünstiger ist es, wenn Sie sich

- die Fragebogen-Datei aus dem Internet herunterladen:

<http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-fragebogen.xls>

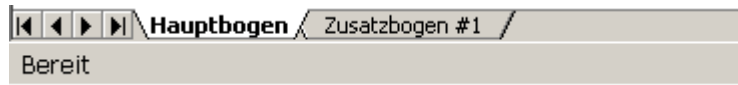
- die Fragebogen-Datei am Rechner ausfüllen und abspeichern
- und die Datei per E-mail **bis zum 15. Juni 2007** an uns zurücksenden:

wfbm-studie@isb-berlin.de

Der Fragebogen (Hauptbogen/Zusatzbögen) liegt als Excel-Datei vor. Er kann mit Excel-Versionen ab Excel 97 bearbeitet werden. Für die Bearbeitung der Fragebogendatei muss die Ausführung von Makros zugelassen werden. Die Fragebogen-Datei selbst ist geschützt, die hellgelb unterlegten Felder sind Eingabefelder. Mittels der Tabulatortaste gelangen Sie von einem Eingabefeld zum nächsten. Bei einigen Fragen ist kein Eingabefeld auszufüllen, sondern lediglich eine von mehreren Antwortalternativen „anzuhaken“, indem Sie in das betreffende Kästchen (oder auch auf den zugehörigen Text der Antwortalternative) klicken. Sie

können dies rückgängig machen, indem Sie einfach erneut in das Kästchen (bzw. auf den zugehörigen Text) klicken.

Der Hauptbogen befindet sich im ersten Register der Excel-Datei (Beschriftung „Hauptbogen“). Ein Zusatzbogen befindet sich im zweiten Register (Beschriftung „Zusatzbogen #1“):



Der Zusatzbogen bezieht sich auf Abgänge aus der Werkstatt in Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse, bitte lesen Sie dazu Abschnitt [Fragekomplex 4: Abgänge](#) (S. 10).

„Davon“ und „Darunter“: Was ist der Unterschied?

An etlichen Stellen des Fragebogens wird nach der Aufgliederung einer Gesamtzahl in unterschiedliche Kategorien gefragt. Dabei sind zwei Varianten zu unterscheiden:

- **Davon:**

Die Gesamtzahl wird *vollständig* aufgegliedert, d. h. die Angaben zu den Unterkategorien zur Gesamtzahl müssen in der Summe die Gesamtzahl ergeben.

Beispiel: Frage 2.1.1.1/2.1.1.2 auf Seite 2 des Hauptbogens.

- **Darunter:**

Die Gesamtzahl wird *nicht vollständig* aufgegliedert, die Angaben zu der/den Unterkategori(e)n zur Gesamtzahl ergeben in der Summe also weniger als die Gesamtzahl.

Beispiel: Frage 2.1.1.3 auf Seite 2 des Hauptbogens.

Abweichungen kennzeichnen

Können Sie bei bestimmten Fragen nur Angaben machen, die von der Fragestellung abweichen (z. B. bzgl. eines Stichtags), vermerken Sie bitte Art und Inhalt der Abweichung (z. B. auf der letzten Seite des Fragebogens).

Können Sie zu bestimmten Fragen keine Informationen geben, setzen Sie sich bitte kurzfristig mit uns in Verbindung.

Hinweise zu einzelnen Fragen

Fragekomplex 1: Allgemeine und Strukturdaten

zu 1.1 Allgemeine Daten der Werkstatt

Sie erleichtern uns für eventuelle Rückfragen die Kontaktaufnahme sehr, wenn die Angaben vollständig sind.

zu 1.2 Strukturdaten der Werkstatt

zu 1.2.1 Anzahl der Betriebsstätten/Zweigwerkstätten einschl. Hauptwerkstatt

Anzahl der **Betriebsstätten der Werkstatt**, also Hauptwerkstatt sowie ggf. weitere Betriebsstätten/Zweigwerkstätten. Ausgelagerte Gruppen- oder Einzelarbeitsplätze (Außenarbeitsplätze) sind hier nicht gemeint und daher **nicht** mitzuzählen.

zu 1.2.2 Jahr der Inbetriebnahme der Hauptwerkstatt

Gemeint ist das Jahr, in der die (Haupt-)Werkstatt die erste Anerkennung (ggf. auch vorläufige Anerkennung) erhalten hat. Vorläufer der Werkstatt sind nicht zu berücksichtigen.

zu 1.2.3 Wirtschaftsraum

Bitte geben Sie an, welche Art des Wirtschaftsraums am ehesten auf Ihre Hauptwerkstatt zutrifft:

innerstädtischer Raum: Die Hauptwerkstatt liegt in einer Stadt mit mindestens 20.000 Einwohnern.

städtischer Verflechtungsraum: die Hauptwerkstatt liegt zwar nicht innerhalb einer Stadt mit mindestens 20.000 Einwohnern, aber im engeren Einzugsbereich (Nahbereich) einer solchen Stadt.

ländlicher Raum: Die Hauptwerkstatt liegt in einer Kleinstadt (< 20.000 Einwohner) und zugleich nicht im engeren Einzugsbereich (Nahbereich) einer Stadt mit mind. 20.000 Einwohnern.

Fragekomplex 2: Kapazitäten und beschäftigte Personen

zu 2.1 Platzkapazität

Unter der Ziffer 2.1 wird das Angebot / die Kapazität der Werkstatt erfragt, **nicht die Anzahl der Werkstattbeschäftigten!** (Diese Zahl ist später Gegenstand des Frageabschnitts 2.2)

Gemeint sind unter der Ziffer 2.1 alle Plätze, die den behinderten Menschen in der Eingangsphase, in Maßnahmen der beruflichen Bildung und im Arbeitsbereich zur Verfügung stehen, sich im Bau befinden oder geplant sind.

zu 2.1.1 Gesamtzahl genehmigter Werkstattplätze, einschl. ausgelagerter Plätze (Kapazität)

Vorhandenes Angebot (Kapazität) der Werkstatt zum jeweiligen Stichtag (jeweils der 31.12. der Jahre 2001 bis 2006).

Gemeint sind alle genehmigten Plätze, die zum jeweiligen Stichtag auf Grund der baulichen Gegebenheiten und anderer Kapazitäten (z. B. Plätze in der Landwirtschaft / im Gartenbau) zur Verfügung stehen, sowie alle ausgelagerten Einzel- und Gruppenarbeitsplätze (Außenarbeitsplätze). **Diese Zahl wird in einigen Bundesländern auch als Sollplatzzahl bezeichnet.**

Plätze in angemieteten Objekten sind hier ebenfalls mit einzubeziehen.

zu 2.1.1.3 Teilzeitplätze

Zahl der Plätze, die mit dem gesetzlichen Leistungsträger **explizit als Teilzeitplätze** vereinbart/genehmigt sind. **Nicht** gemeint ist an dieser Stelle die *Zahl der Personen* in Teilzeitbeschäftigung.

zu 2.1.1.4 Ausgelagerte Einzelarbeitsplätze

Die Zahl der Plätze in Betriebsstätten Dritter, die als ausgelagerte Einzelarbeitsplätze vereinbart sind.

zu 2.1.1.5 Ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze

Die Zahl der Plätze in Betriebsstätten Dritter, die als ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze vereinbart sind. Gemeint ist hier die **Zahl der Plätze** in allen zum jeweiligen Stichtag ggf. vorhandenen ausgelagerten Arbeitsgruppen und nicht die Zahl der ausgelagerten Arbeitsgruppen.

zu 2.1.2 Plätze in der Bauphase als Erweiterung vorhandener Plätze

Alle am **Stichtag 31.12.2006** im Bau befindlichen Plätze der Werkstatt. Bei Neubauten muß der erste Spatenstich vollzogen sein, bei Umbaumaßnahmen die Baumaßnahme begonnen haben. Sofern Plätze mit öffentlichen Mitteln gefördert werden und eine Bewilligung vorliegt, sind diese Plätze unabhängig vom Stand der Baumaßnahme zu nennen.

zu 2.1.3 Plätze in der Planungsphase als Erweiterung vorhandener Plätze

Alle gegenüber dem Land (Ministerium oder überörtlichen Träger der Sozialhilfe) formal angemeldeten Plätze bis zum Stichtag und für den Zeitraum (Planungszeitraum) bis **31.12.2006**. Bewilligte Plätze unter der Ziffer 2.1.2 sind nicht doppelt zu nennen.

zu 2.2 Personen in der Werkstatt

Nachdem die Fragen des Abschnitts 2.1 sich auf die genehmigten *Plätze* bezogen, geht es im Abschnitt 2.2 nun um die *Personen* in der Werkstatt. Gemeint sind dabei die Maßnahmeteilnehmer/-innen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich sowie die im Arbeitsbereich sozialversicherungspflichtig beschäftigten WfbM-Mitarbeiter/-innen, **nicht** aber das **Fachpersonal** der WfbM im Sinne der §§ 9 und 10 der Werkstättenverordnung. **Nicht mitzuzählen** sind im Rahmen dieser Erhebung auch Personen in Tagesförderstätten bzw. auf Plätzen nach § 136 Abs. 3 SGB IX.

Grundsätzlich ist zu den einzelnen Unterpunkten jeweils die Gesamtzahl sowie die Zahl der Frauen zu nennen.

zu 2.2.1 Beschäftigte Personen in der Werkstatt insgesamt

Bitte geben Sie die jeweiligen Zahlen für die Jahre 2001 bis 2006 an. Stichtag ist stets der 31.12. des jeweiligen Jahres.

Zu nennen sind hier alle Personen, die **am 31.12. des jeweiligen Jahres** am Eingangsverfahren oder an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich teilgenommen haben oder im Arbeitsbereich beschäftigt waren.

zu 2.2.2 Personen im Eingangsbereich

Bitte geben Sie die jeweiligen Zahlen für die Jahre 2001 bis 2006 an. Zu nennen ist hier die Zahl der Personen, die **am Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres** am Eingangsverfahren teilgenommen haben.

zu 2.2.3 Personen im Berufsbildungsbereich

Bitte geben Sie die jeweiligen Zahlen für die Jahre 2001 bis 2006 an. Stichtag ist stets der 31.12. des jeweiligen Jahres.

Zu nennen sind hier alle Teilnehmer/-innen an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs.

zu 2.2.3.1 im ausgelagerten (ambulanten, betrieblichen) Berufsbildungsbereich

Bitte geben Sie für das Jahr 2006 an, wieviele Personen an **dauerhaft außerhalb der Werkstatt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes** angesiedelten Maßnahmen der Berufsbildung teilgenommen haben. **Nicht** mitzuzählen sind hier Teilnehmer/-innen an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs, die im Rahmen der Maßnahme lediglich kurzfristige (bis zu 4 Wochen) betriebliche Praktika absolviert haben.

zu 2.2.3.2 Grad der Behinderung (GdB)

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Grad der Behinderung (GdB) der Personen im Berufsbildungsbereich.

zu 2.2.3.3 vorrangige Behinderung

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zur vorrangigen Behinderung der Personen im Berufsbildungsbereich.

Berücksichtigen Sie dabei die Kategorie „Schwerst-Mehrfachbehinderung“ nur dann, wenn Schwerst-Mehrfachbehinderung in Ihrer Werkstatt als eigenständige Kategorie geführt wird. Sollte dies nicht der Fall sein, beschränken Sie sich auf die anderen zur Auswahl stehenden Kategorien.

zu 2.2.3.4 Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung der Personen im Berufsbildungsbereich.

Falls der Werkstatt bei einzelnen Personen keine Information darüber vorliegen sollte, ob sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen oder nicht, sind die entsprechenden Zahlen in die Kategorie „unbekannt“ einzutragen.

zu 2.2.3.5 nach Geburtsjahrgängen

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Geburtsjahrgang der Personen im Berufsbildungsbereich.

Hinweis: Die Erfassung nach Altersjahrgängen dient der einfacheren Beantwortung durch die Werkstatt. Für die spätere Auswertung werden Altersklassen gebildet, nur diese Altersklassen werden dann bei der Auswertung berücksichtigt.

zu 2.2.4 Personen im Arbeitsbereich

Bitte geben Sie die jeweiligen Zahlen für die Jahre 2001 bis 2006 an. Stichtag ist stets der 31.12. des jeweiligen Jahres.

Zu nennen sind alle zum jeweiligen Stichtag im Arbeitsbereich **sozialversicherungspflichtig** beschäftigte WfbM-Mitarbeiter/innen. Nochmals der **Hinweis:** Nicht gemeint ist hier das Fachpersonal im Sinne des § 9 WVO.

zu 2.2.4.1 ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze

Bitte geben Sie für das Jahr 2006 an, wieviele Personen des Arbeitsbereichs auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen und auf ausgelagerten Gruppenarbeitsplätzen beschäftigt waren.

Ausgelagerte Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze (Außenarbeitsplätze) sind die Plätze, bei denen der/die Werkstattbeschäftigte bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt ist, aber noch im Rahmen eines Werkstattvertrages von der Werkstatt betreut wird.

Falls eine Differenzierung zwischen ausgelagerten Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen tatsächlich nicht möglich sein sollte, können Sie ersatzweise nur die dritte Zeile (mit der zusammengefaßten Angabe) ausfüllen.

zu 2.2.4.2 in Teilzeitbeschäftigung

Bitte geben Sie für das Jahr 2006 an, wieviele Personen des Arbeitsbereichs teilzeitbeschäftigt waren.

Als Teilzeitbeschäftigung gilt jede Beschäftigungszeit, die regelmäßig unterhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in der Regel 35 Stunden pro Woche) liegt.

zu 2.2.4.3 Grad der Behinderung (GdB)

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Grad der Behinderung (GdB) der Personen im Arbeitsbereich.

zu 2.2.4.4 vorrangige Behinderung

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zur vorrangigen Behinderung der Personen im Arbeitsbereich.

Berücksichtigen Sie dabei die Kategorie „Schwerst-Mehrfachbehinderung“ nur dann, wenn Schwerst-Mehrfachbehinderung in Ihrer Werkstatt als eigenständige Kategorie geführt wird. Sollte dies nicht der Fall sein, beschränken Sie sich auf die anderen zur Auswahl stehenden Kategorien.

zu 2.2.4.5 Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung der Personen im Arbeitsbereich.

Falls der Werkstatt bei einzelnen Personen keine Information darüber vorliegen sollte, ob sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen oder nicht, sind die entsprechenden Zahlen in die Kategorie „unbekannt“ einzutragen.

zu 2.2.4.6 nach Geburtsjahrgängen

Bitte machen Sie für das Jahr 2006 Angaben zum Geburtsjahrgang der Personen im Arbeitsbereich.

Hinweis: Die Erfassung nach Altersjahrgängen dient der einfacheren Beantwortung durch die Werkstatt. Für die spätere Auswertung werden Altersklassen gebildet, nur diese Altersklassen werden dann bei der Auswertung berücksichtigt.

Fragekomplex 3: Aufnahmen in die Werkstatt

Bei diesem Fragekomplex geht es um alle Aufnahmen in die Werkstatt in den Jahren 2002 bis 2006. Gemeint ist jeweils die Gesamtzahl der Aufnahmen, also kumuliert zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

Mehrfachaufnahmen eines Werkstattbeschäftigten innerhalb des jeweiligen Jahres, z. B. bei seelisch behinderten Menschen öfters der Fall, sind zu zählen. Dabei ist jedoch entscheidend, dass es sich um eine Neuaufnahme (neuer Werkstattvertrag) handelt und nicht nur um eine „Wiederaufnahme“ nach Beurlaubung/Krankheitsunterbrechung.

Zu nennen sind bei den einzelnen Fragekategorien jeweils die Gesamtzahl sowie die Zahl der Frauen.

zu 3.4 Zugänge mit unmittelbarem Übergang in den Arbeitsbereich

Bitte geben Sie hier an, bei wievielen Aufnahmen des jeweiligen Jahres ein direkter Übergang aus dem Eingangsverfahren in den Arbeitsbereich erfolgte, der Berufsbildungsbereich also „übersprungen“ wurde.

zu 3.5 Art der Aufnahme

Bitte geben Sie hier an, bei wievielen Aufnahmen des jeweiligen Jahres es sich um die erste Aufnahme in eine Werkstatt handelte und bei wievielen um die erneute Aufnahme (mit neuem Werkstattvertrag, also nicht nach bloßer Unterbrechung durch z. B. [längere] Krankheit).

zu 3.6.1 bis 3.6.5 Aufnahmen nach Geburtsjahrgängen

Bitte machen Sie für die Jahre 2002 bis 2006 Angaben zum Geburtsjahrgang der aufgenommenen Personen.

Hinweis: Die Erfassung nach Altersjahrgängen dient der einfacheren Beantwortung durch die Werkstatt. Für die spätere Auswertung werden Altersklassen gebildet, nur diese Altersklassen werden dann bei der Auswertung berücksichtigt.

zu 3.7 Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und anderen Merkmalen

Für Jahre 2002 bis 2006 ist im Fragebereich 3.7 jeweils eine Aufgliederung der Aufnahmen nach vorrangiger Behinderung und anderen Merkmalen anzugeben.

Einordnung nach vorrangiger Behinderung

Berücksichtigen Sie bei der Einordnung nach der vorrangigen Behinderung (in den Spalten der Tabellen) die Kategorie „Schwerst-Mehrfachbehinderung“ nur dann, wenn Schwerst-Mehrfachbehinderung in Ihrer Werkstatt als eigenständige Kategorie geführt wird. Sollte dies nicht der Fall sein, beschränken Sie sich auf

die anderen zur Auswahl stehenden Kategorien.

Im folgenden finden Sie eine detaillierte Beschreibung der anderen Merkmale. Die Nummerierung der Antwortkategorien bezieht sich auf das Jahr 2002, die Erläuterungen gelten sinngemäß aber natürlich auch für die Jahre 2003 bis 2006.

zu 3.7.1.1 bis 3.7.1.11 Zugang aus bzw. im Anschluß an

Zu nennen ist hier jeweils der Bereich/die Maßnahme, der/die der Aufnahme in die Werkstatt **unmittelbar** vorherging. Die Abgrenzung mag auf den ersten Blick nicht immer einfach erscheinen. Es ist aber **wichtig**, daß jeder Aufnahmefall **eindeutig** zugeordnet wird und **keine Mehrfachzuordnung** bei den Ziffern 3.7.1.1 bis 3.7.1.11 erfolgt.

zu 3.7.1.1 unmittelbar aus Schule

Hier sind Schulabgänger/-innen insgesamt gemeint, also sowohl aus Förderschulen/Sonderschulen (unterschiedlichen Schwerpunkts) als auch aus Regelschulen (einschließlich integrativer bzw. kooperativer Beschulung).

Hier einzuordnen, wenn der/die Schulabgänger/-in unmittelbar nach dem Ende der Schule (mit oder ohne Abschluss) in der Werkstatt aufgenommen wurde und keine berufliche Ausbildung oder Qualifizierung zwischen dem Schulende und der Werkstattaufnahme stattgefunden hat.

Differenzieren Sie diese Angaben bitte in den beiden darunter liegenden Tabellenzeilen nach:

(a) Regelschule: Schulabgänger/-innen aus Regelschulen (einschließlich integrativer bzw. kooperativer Beschulung);

(b) Förderschule/Sonderschule: Schulabgänger/-innen aus Förderschulen/Sonderschulen

zu 3.7.1.2 im Anschluß an Förderlehrgang/-maßnahme/Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Hier sind nicht nur, aber auch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit gemeint, z. B. die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), in früheren Jahren die sogenannten F1/F2-Lehrgänge.

Hier einzuordnen, wenn bei der Werkstattaufnahme unmittelbar zuvor berufliche Förderlehrgänge vorausgegangen sind.

zu 3.7.1.3 im Anschluß an andere berufliche Fördermaßnahme

Hier sind andere berufliche Fördermaßnahmen gemeint, die sich nicht der Ziffer 3.7.1.2 zuordnen lassen (z. B. AQJ [Ausbildung und Qualifizierung für Jugendliche]).

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme unmittelbar nach einer solchen Maßnahme erfolgte.

zu 3.7.1.4 im Anschluß an außerbetriebliche Ausbildung

bei einem Träger der beruflichen Rehabilitation (BBW, BFW, Sonstige Einrichtung der beruflichen Rehabilitation).

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme unmittelbar nach Abschluß (oder Abbruch) einer außerbetrieblichen Ausbildung erfolgte.

zu 3.7.1.5 im Anschluß an Arbeitslosigkeit

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme direkt aus dem Status der (längeren) Arbeitslosigkeit heraus – also ohne andere Fördermaßnahme – erfolgte. Dies betrifft sowohl Personen, die noch nie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig waren, aber arbeitslos gemeldet waren, als auch Personen, die nach einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitslos geworden sind.

Differenzieren Sie diese Angaben bitte in den beiden darunter liegenden Tabellenzeilen nach

(a) Arbeitslosigkeit **ohne** vorherige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt: Wenn die aufgenommene Person vor dem Werkstatteintritt arbeitslos gemeldet war und noch keiner Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgegangen ist und keine der Kategorien 3.7.1.1 bis 3.7.1.4 zutrifft.

(b) Arbeitslosigkeit **mit** vorheriger Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt: Wenn die aufgenommene Person unmittelbar vor dem Werkstatteintritt nach vorheriger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitslos gewesen ist und nicht die Kategorien 3.7.1.7 (Integrationsprojekt) bzw. 3.7.1.8 (Rückkehr) zutreffen.

zu 3.7.1.6 direkt aus Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis heraus (z. B. nach einer längeren Erkrankung) oder im direkten Anschluß an ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgte – außer in den Fällen nach 3.7.1.7 (Integrationsprojekt) bzw. 3.7.1.8 (Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allg. Arbeitsmarkt).

zu 3.7.1.7 unmittelbar aus Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme unmittelbar aus einem Arbeitsverhältnis heraus oder im direkten Anschluß an ein Arbeitsverhältnis in einem Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX erfolgte und nicht zugleich Kategorie 3.7.1.8 (Rückkehr) zutrifft.

zu 3.7.1.8 Rückkehr nach gescheitertem Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Wiederaufnahme)

Hier einzuordnen, wenn eine erneute Werkstattaufnahme (d. h. mit neuem Werkstattvertrag) unmittelbar nach einem gescheiterten Versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX) erfolgte.

Dies betrifft Personen, die aus der Werkstatt heraus in ein Arbeitsverhältnis (mit Arbeitsvertrag) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen, d. h. auch tatsächlich aus der Werkstatt ausgeschieden sind.

zu 3.7.1.9 unmittelbar aus anderer Werkstatt

Hier einzuordnen, wenn der Wechsel (egal aus welchen Gründen) zwischen **unterschiedlichen** Werkstätten erfolgte. **Nicht** gemeint ist hier also ein Wechsel zwischen unterschiedlichen Betriebsstätten derselben Werkstatt.

zu 3.7.1.10 unmittelbar aus Tagesförderstätte

Hier einzuordnen, wenn die Werkstattaufnahme unmittelbar aus einer Tagesförderstätte, einer der Werkstatt angegliederten Einrichtung bzw. Gruppen nach § 136 (3) SGB IX erfolgte.

zu 3.7.1.11 Sonstiges/nicht bekannt

nur dann angeben, wenn keine der zuvor genannten Kategorien zutrifft oder wenn die unmittelbare „Herkunft“ nicht ermittelbar ist.

zu 3.7.1.12 aus Klinik/med. Rehabilitation

Zu nennen, wenn unmittelbar vor der Aufnahme eine medizinische (Rehabilitations-)Maßnahme in einer Klinik durchgeführt wurde (z. B. nach einem Unfall).

Ist „parallel“ zu 3.7.1.1 bis 3.7.1.11 anzugeben. Es ist also z. B. denkbar, daß ein Aufnahmefall sowohl der Kategorie 3.7.1.6 (Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) zugeordnet wird als auch der Kategorie 3.7.1.12.

zu 3.7.1.13 Rente wegen voller Erwerbsminderung

Bitte machen Sie die Angaben zum Bezug einer Rente wegen **voller** Erwerbsminderung der aufgenommenen Personen.

Falls der Werkstatt bei einzelnen Personen keine Information darüber vorliegen sollte, ob sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen oder nicht, sind die entsprechenden Zahlen in die Kategorie „unbekannt“ einzutragen.

Fragekomplex 4: Abgänge

In diesem Abschnitt geht es um **alle** Abgänge aus der Werkstatt in den Jahren 2002 bis 2006.

Anzugeben ist jeweils die Zahl der Personen, die im jeweiligen Jahr aus der Betreuung der Werkstatt ausgeschieden sind. Sofern Personen innerhalb des jeweiligen Jahres ausgeschieden waren und wieder aufgenommen wurden, sind sie sowohl hier als Abgänge als auch in Abschnitt 3 als Aufnahmen zu berücksichtigen.

Zu nennen sind bei den einzelnen Fragekategorien jeweils die Gesamtzahl sowie die Zahl der Frauen.

zu 4.1 Abgänge insgesamt

Anzugeben sind hier alle Abgänge des jeweiligen Jahres, egal aus welchen Gründen.

zu 4.1.1 bis 4.1.3: Abgänge in Arbeits-/Ausbildungsverhältnis/berufliche Bildungsmaßnahme

Der tatsächliche Beginn des Übergangs muss vor dem 01.01. des jeweiligen Folgejahres liegen (für das Jahr 2002 also: vor dem 01.01.2003).

4.1.1 Arbeitsverhältnis: Gemeint sind alle Arbeitsverhältnisse (mit Abschluss eines Arbeitsvertrags) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich Beschäftigung in Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX.

4.1.2 Ausbildungsverhältnis: Hier sind alle Ausbildungsverhältnisse gemeint, also sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Ausbildung (z. B. in einem BBW), sowohl sogenannte Vollausbildungen als auch sogenannte Werkerbildungen.

4.1.3 andere berufliche Bildungsmaßnahme: nur, sofern sie mit einem tatsächlichen Ausscheiden aus der Werkstatt verbunden sind (Beendigung des Werkstattvertrags).

Zusatzbögen für Abgänge in Arbeits-/Ausbildungsverhältnis/berufliche Bildungsmaßnahme

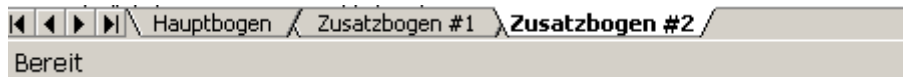
Zu jedem einzelnen der unter den Ziffern 4.1.1 bis 4.1.3 aufgeführten Abgänge ist ein gesonderter Zusatzbogen auszufüllen.

Technischer Hinweis

- Wenn Sie den Fragebogen *in Papierform* beantworten: Kopieren Sie sich bitte die benötigte Anzahl an Exemplaren des „Zusatzbogens“ (2 Seiten).
- Wenn Sie den Fragebogen *in elektronischer Form* bearbeiten:
Der erste Zusatzbogen („Zusatzbogen #1“) enthält sowohl am Anfang als auch am Ende eine Schaltfläche, mit deren Hilfe Sie sich einen weiteren Zusatzbogen erzeugen können:

Weiteren Zusatzbogen erzeugen

Wenn Sie auf die Schaltfläche klicken, wird ein weiterer Zusatzbogen erzeugt und – nach einer „Erfolgsmeldung“ – auf dem nächsten Arbeitsblatt-Register angezeigt:



In entsprechender Weise können Sie sich weitere Zusatzbögen erzeugen.

Fragekomplex 5: Zusammenarbeit mit vorgelagerten Einrichtungen

Hier geht es um eine eventuelle Zusammenarbeit mit der Werkstatt „vorgelagerten“ Einrichtungen, nämlich Schulen und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation. Bitte beschreiben Sie, sofern eine Zusammenarbeit zutrifft, stichwortartig die Art und Weise der Zusammenarbeit, und bewerten Sie diese Zusammenarbeit.

Fragekomplex 6: Zusammenarbeit im Fachausschuss

zu 6.4 Beteiligung Sachverständiger im Fachausschuss

Bitte machen Sie für jede der fünf vorgegebenen Situationen/Phasen („im Vorverfahren ...“, „am Ende des Eingangsverfahrens“ usw.) eine Angabe zur Häufigkeit.

Fragekomplex 7: Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

zu 7.1 Besondere Projekte zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Hier kann es sich sowohl um größere Modellprojekte handeln, an denen mehr als eine Werkstatt beteiligt war/ist, als auch um eine besondere Einzelinitiative Ihrer Werkstatt.

zu 7.4 Zahl der WfbM-Beschäftigten, die 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben

Hier ist die **Zahl der Beschäftigten** (sowohl aus dem Berufsbildungsbereich als auch aus dem Arbeitsbereich) gemeint, die im Jahr 2006 ein *Betriebspraktikum* zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt **begonnen** haben, *nicht* die Zahl der begonnenen Praktika.

Mitgezählt werden hier also *auch* Personen, die im Jahr 2006 ein Betriebspraktikum begonnen haben, das am Jahresende aber noch fort dauerte.

Anhang 4



ISB gGmbH, Potsdamer Straße 141, 10783 Berlin

«Einrichtung» «Einrichtung_II»
Geschäftsführung / Werkstattleitung
«Strasse»
«PLZ» «Ort»

Potsdamer Straße 141
10783 Berlin

Telefon 030 215087-0
Telefax 030 215087-88
info@isb-berlin.de
www.isb-berlin.de

wd
15. Mai 2007

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“

Hier: Befragung der Werkstätten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB gGmbH) wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Durchführung des oben genannten Vorhabens beauftragt. Neben der Durchführung von regionalen Fallstudien und der Ermittlung sowie Darstellung von guten Praxisbeispielen ist eine **bundesweite Befragung aller Werkstätten für behinderte Menschen** wesentlicher Bestandteil dieses Forschungsauftrages (vgl. Anlagen 1 und 2).

Wir bitten Sie heute, das Vorhaben durch Beantwortung des beigefügten Fragebogens zu unterstützen. Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit dem Projektbeirat, der das Vorhaben begleitet, erstellt und in mehreren Probeläufen auf seine Praxistauglichkeit getestet.

Um die Beantwortung des Fragebogens (Hauptbogen und Zusatzbogen) zu erleichtern, sind als Anlage Erläuterungen zum Fragebogen beigefügt. Der Fragebogen kann als Papierversion bearbeitet werden. Wir empfehlen aber, den Fragebogen als Datei zu bearbeiten und per E-mail an uns zu übermitteln. Die Fragebogendatei (eine Excel-Datei) kann heruntergeladen werden unter

<http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-fragebogen.xls>

bzw. <http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-fragebogen.zip> (komprimiert als zip-Datei)

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen (einschließlich Zusatzbögen)

bis zum 15. Juni 2007

zurück an

ISB gGmbH
Winfried Detmar
Potsdamer Str. 141
10783 Berlin

oder per E-mail an: wfbm-studie@isb-berlin.de

Seite 1 von 2

Anhang 4

Seite 2 von 2

Wir versichern ausdrücklich, daß die eingehenden Fragebögen ausschließlich in Zusammenhang mit dieser Untersuchung verwendet und anonymisiert ausgewertet werden.

Wir bedanken uns im Voraus für die Mühe, die mit der Beantwortung dieses umfangreichen Fragebogens sicherlich verbunden sein wird. Die Situation *jeder* Werkstatt ist wichtig für die Aussagekraft der Ergebnisse des Forschungsvorhabens, und wir hoffen, daß diese Ergebnisse (Zwischenergebnisse sind zum Jahresende zu erwarten) auch für Ihre Werkstatt von Interesse sein werden.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Pieda
Geschäftsführer

Anlagen Informationsblatt zum Forschungsvorhaben
Begleitschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
Hauptbogen (doppelseitig bedruckt)
Zusatzbogen als Kopiervorlage (doppelseitig bedruckt)
Erläuterungen zum Fragebogen



Erika Huxhold

Bundesministerium für Arbeit und Soziales · 11017 Berlin

**Leiterinnen und Leiter
der Werkstätten für behinderte Menschen**

Leiterin der Abteilung V
Belange behinderter Menschen, Rehabilitation,
Sozialhilfe, Soziale Integration

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Rochusstraße 289, 53123 Bonn

POSTANSCHRIFT 11017 Berlin
53107 Bonn

TEL +49 (0)30 18 527-4005

FAX +49 (0)30 18 527-2086

E-MAIL erika.huxhold@bmas.bund.de

V a 2 – 58330/4

Berlin, 8. März 2007

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahre 2003 ist eine im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellte Studie „Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen“ veröffentlicht worden. Ziel dieser Studie war es, eine zuverlässige Informationsgrundlage über den Ist-Bestand und über die zukünftigen Bedarfe im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen zu schaffen.

Es hat sich gezeigt, dass die in dieser Studie bis zum Jahr 2005 prognostizierten Werte durch die tatsächliche Entwicklung bereits übertroffen sind.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat sich daher mit den für die Werkstätten für behinderte Menschen zuständigen Ministerien der Länder, den überörtlichen Trägern der Sozialhilfe und der Bundesagentur für Arbeit als den für die Werkstätten zuständigen Rehabilitationsträgern sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen abgestimmt, für die Weiterentwicklung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben die Erhebung aus den Jahren 2001 und 2002 qualifiziert fortzuschreiben und dabei insbesondere zu untersuchen, welche Ursachen der anhaltende Bedarf an Werkstattplätzen hat.

Anhang 5

Seite 2 von 2

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Vorhaben öffentlich ausgeschrieben und der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH, Berlin (ISB), den Zuschlag erteilt. Ein Projektbeirat aus Vertretern der Länder, der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe begleitet das Vorhaben.

Zunächst soll mittels eines detaillierten Fragebogens die Entwicklung der Zugänge zu Werkstätten sowie der Abgänge aus den Werkstätten von 2001 bis 2006 dargestellt werden. In einem weiteren Schritt sollen die Beratungs- und Entscheidungsprozesse im Vorfeld bzw. im Rahmen der Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen auf der Ebene von Fallstudien untersucht werden.

Der Erfolg des Vorhabens hängt wesentlich von Ihrer qualifizierten Mitarbeit ab, insbesondere von einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem beauftragten Unternehmen. Mir ist bewusst, dass das Ausfüllen des Fragebogens eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt und Sie zusätzlich belastet. Wir werden aber nur zu einer soliden Grundlage für das weitere politische Handeln kommen, wenn alle Beteiligten das ihnen Mögliche zum Gelingen des Vorhabens beitragen. Von fundierten Ergebnissen werden auch die Werkstätten und die dort beschäftigten behinderten Menschen profitieren. Ich wäre Ihnen daher dankbar, wenn Sie diese Erhebung in geeigneter Weise unterstützten.

Die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH wird Sie ausführlich über die Einzelheiten informieren.

Schon jetzt möchte ich Ihnen herzlich danken für Ihren Einsatz bei der Durchführung des Forschungsvorhabens.

Mit freundlichen Grüßen

Huxhold

Anhang 6



ISB gGmbH, Potsdamer Straße 141, 10783 Berlin

Leiterinnen und Leiter
der Werkstätten für behinderte Menschen

Potsdamer Straße 141
10783 Berlin

Telefon 030 215087-0
Telefax 030 215087-88
info@isb-berlin.de
www.isb-berlin.de

24. Mai 2007 / wd

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“

Hier: Befragung der Werkstätten – Zeitfenster für die Bearbeitung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den letzten Tagen sind Ihnen die Erhebungsunterlagen zur Befragung der Werkstätten im Rahmen des Forschungsvorhabens „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ zugegangen. Der darin genannte Rücksendetermin (15. Juni 2007) ist, gemessen am tatsächlichen Eintreffen der Unterlagen bei Ihnen, in vielen Fällen sicherlich äußerst knapp, zumal wir von etlichen Werkstätten den Hinweis erhalten haben, daß die Beantwortung des Fragebogens im Einzelfall eine längere Bearbeitungszeit erfordern kann.

Da uns eine möglichst vollständige Beteiligung aller Werkstätten an der Befragung besonders am Herzen liegt, möchten wir, um Ihnen zugleich eine qualifizierte Bearbeitung der Fragebögen zu ermöglichen, das Zeitfenster für die Befragung der Werkstätten erweitern:

Wir bitten Sie, uns den ausgefüllten Fragebogen (einschließlich Zusatzbögen) möglichst bis **zum 6. Juli 2007** zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernd Pieda'.

Bernd Pieda
Geschäftsführer

ISB gGmbH, Potsdamer Straße 141, 10783 Berlin

«Einrichtung» «Einrichtung_II»
Geschäftsführung / Werkstattleitung
«Strasse»

«PLZ» «Ort»

Potsdamer Straße 141
10783 Berlin

Telefon 030 215087-0
Telefax 030 215087-88
info@isb-berlin.de
www.isb-berlin.de

bp/wd
20. Juli 2007

Forschungsvorhaben „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“

Hier: Bundesweite Befragung der Werkstätten – jede Werkstatt zählt!

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur bundesweiten Befragung aller Werkstätten im Rahmen des Forschungsvorhabens „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ hatten wir Ihnen Mitte Mai Befragungsunterlagen zugeschickt.

Es ist uns sehr wichtig, daß sich möglichst jede Werkstatt an der Umfrage beteiligt. Wir bitten Sie daher heute noch einmal herzlich darum, das Vorhaben durch Beantwortung des Fragebogens zu unterstützen und uns den ausgefüllten Fragebogen (einschließlich Zusatzbögen) möglichst

bis zum 31. August 2007

an folgende Adresse zurückzusenden:

ISB gGmbH
Herr Detmar
Potsdamer Str. 141
10783 Berlin

oder per E-mail an: wfbm-studie@isb-berlin.de

Zur Erinnerung: Der Fragebogen kann als Papierversion bearbeitet werden. Wir empfehlen aber, den Fragebogen als Datei zu bearbeiten und per E-mail an uns zu übermitteln. Die Fragebogendatei (eine Excel-Datei) kann heruntergeladen werden unter

<http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-fragebogen.xls>

bzw. <http://www.isb-berlin.de/dokument/wfbm-fragebogen.zip> (komprimiert als zip-Datei)

Seite 1 von 2

Bitte zögern Sie nicht, bei Fragen technischer oder inhaltlicher Art Kontakt mit uns aufzunehmen:

Winfried Detmar, Tel. 030-21 50 87-25, E-mail: w.detmar@isb-berlin.de

Wir weisen nochmals ausdrücklich darauf hin, daß die eingehenden Fragebögen ausschließlich im Zusammenhang dieser Untersuchung verwendet und anonymisiert ausgewertet werden. Nicht-anonymisierte Einzelergebnisse werden an niemanden (auch nicht an den Auftraggeber) weitergegeben.

Wir bedanken uns im Voraus für Ihre Mühe. Sollte sich dieses Schreiben mit Ihrer Rücksendung überschneiden haben, bitten wir um Entschuldigung.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Pida
Geschäftsführer

Anhang 8

1. Plätze (Kapazitäten) in den Werkstätten des Bundeslandes

	31.12. 2001	31.12. 2002	31.12. 2003	31.12. 2004	31.12. 2005	31.12. 2006
Platzkapazität ("Sollplätze")						

2. Personen in WfbM

Personen in WfbM insgesamt						
darunter Frauen						

3. Personen in WfbM mit Bezug einer Rente wg. Erwerbsminderung/Erwerbsunfähigkeit

Personen insgesamt						
darunter Frauen						

4. Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX

Anzahl Integrationsprojekte						
Anzahl Arbeitsplätze insgesamt						
darunter Schwerbehinderte						
darunter Frauen						

5. Welche Kooperation und Abstimmung gibt es mit der Schulverwaltung bzgl. Alternativen zur Aufnahme in einer WfbM?

6. Gibt es Zielvereinbarungen des Sozialhilfeträgers mit den WfbM bzgl.

- 6.1. konkreten Aktivitäten zur Förderung des Übergangs? ☐ Ja ☐ Nein
- 6.2. der Zahl überzuleitender Fälle (in einem bestimmten Zeitraum)? ☐ Ja ☐ Nein

7. Hat der Sozialhilfeträger bei den mit den WfbM vereinbarten Entgeltsätzen explizite Stellenanteile zur Förderung des Übergangs berücksichtigt?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Ja: In welcher Höhe?

2001	2002	2003	2004	2005	2006

8. Gab bzw. gibt es weitere/andere finanzielle Regelungen/Vereinbarungen mit den WfbM zur Förderung des Übergangs?

☐ Ja ☐ Nein

Art der Regelung:						
Regelung gilt seit:		bis:				
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tatsächlich aufgewendete Summen						

9. Landesspezifische Dokumentation von WfbM-Plätzen und Übergängen

- 9.1. Gibt es Vorgaben an die WfbM zur Dokumentation hinsichtlich *Platzbelegung, Zugängen, Abgängen*? ☐ Ja ☐ Nein

Wenn Ja:

Seit wann?

In welchem Turnus werden die Informationen abgefragt?

Werden die Informationen aus den WfbM zusammengeführt?

☐ Ja ☐ Nein

- 9.2. Werden *Übergänge* aus der Werkstatt landesweit dokumentiert?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Ja:

Seit wann?

In welchem Turnus?

Werden die Informationen aus den WfbM zusammengeführt?

☐ Ja ☐ Nein

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Rückfragen (Name, Telefon):

Anhang 9

jeweils am Ende des Schuljahres					
2001	2002	2003	2004	2005	2006

1. Anzahl Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen/Sonderschulen für ...

1.1	geistig behinderte oder geistig/mehrfach behinderte Kinder						
1.1.0	darunter (1.1) Frauen						
1.2	körperlich behinderte oder körperlich/mehrfach behinderte Kinder						
1.2.0	darunter (1.2) Frauen						
1.2.1	darunter (1.2): sinnesbehinderte Kinder						
1.2.1.0	darunter (1.2.1) Frauen						
1.2.1.1	darunter (1.2.1) blinde/sehbehinderte Kinder						
1.2.1.2	darunter (1.2.1) hörgeschädigte/gehörlose Kinder						
1.3	lernbehinderte Kinder						
1.3.0	darunter (1.3) Frauen						

2. Anzahl Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Schulen für Verhaltensauffällige

2.1	insgesamt						
2.1.0	darunter (2.1) Frauen						

3. Anzahl Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus integrativen Plätzen in Regelschulen

3.1	insgesamt						
3.1.0	darunter (3.1) Frauen						

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Rückfragen (Name, Telefon):

--

Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen

Anhänge Berichtsteil B

A10: Leitfaden zum Gespräch mit dem/ der Vertreter/-in aus der Arbeitsagentur

A11: Leitfaden zum Gespräch mit dem/ der Vertreter/-in aus der Schule

A12: Leitfaden zum Gespräch mit dem/ der Vertreter/-in aus der WfbM

Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der Arbeitsagentur

Vorbemerkungen

Der vorliegende Leitfaden umfasst

- drei jeweils in sich gegliederte Fragenkomplexe,
- Leerstellen und
- eine Abschlussfrage.

Durch die fett gedruckten Fragen der ersten Ebene, sollen/können die von einander abgegrenzten Inhalte eines Fragenkomplexes eingeleitet werden. Die Fragen der zweiten bis fünften Ebene sollen/können eingesetzt werden, um den jeweiligen Inhaltsbereich zu vertiefen. Nach Möglichkeit sollen die im Leitfaden angebotenen Fragen nicht in der vorgegebenen Reihenfolge „heruntergebetet“ werden. Sie sind als Hilfe gedacht, wenn das Gespräch ins Stocken gerät oder eine „falsche“ Richtung nimmt.

Alle Fragen sind mit einem Feld versehen, in das ein Haken eingetragen werden soll/kann, wenn die Frage hinreichend behandelt wurde. Dieses Feld soll/kann mit einem Kreuz versehen werden, wenn sie noch nicht ausreichend behandelt wurde. Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können dann in den dafür vorgesehenen Leerstellen des Leitfadens „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 1 (Beratungsprozess)

Hinweis zur Gesprächsführung

Dieser Fragenkomplex ist an einem Fallverlauf orientiert, der mit dem Erstkontakt zwischen der Reha-Beratung und dem/der Schüler/-in beginnt und mit dem Abschluss des Reha-Verfahrens endet. Das vom Interviewer zu lenkende Gespräch soll dieser „natürlichen“ Chronologie folgen. Das Ziel besteht darin, den „normalen“ Ablauf einer Reha-Beratung zur Ersteingliederung zu rekonstruieren.

Wird von besonderen Ereignissen berichtet, die dem Interviewer wichtig erscheinen, sollte die Erzählung nicht unterbrochen werden. Wichtig ist aber, dass der Informant danach zur Chronologie des Fallverlaufes zurückgeführt wird.

Einleitung

Uns interessiert, wie Menschen mit Behinderungen zu Ihnen kommen und wie sie dann von Ihnen beraten werden. Dabei geht es uns zunächst um die Ersteingliederung – also um junge Menschen, i.d.R. Schulabsolventen mit Behinderung – die Sie beraten.

Wie kommen die jungen Menschen zu Ihnen?				
			Wie sieht der erste Kontakt aus?	
			Wann lernen Sie die Schüler/-innen kennen?	
			Gehen Sie in die Schulen?	
			Nehmen Sie an Elternabenden teil?	
			Was passiert in der ersten Beratung?	
			Wie kommt es zur ersten Beratung?	
			Wer nimmt an der Erstberatung teil?	
			Was wird besprochen?	
			Wie machen Sie sich ein Bild von den beruflichen Wünschen und Fähigkeiten der Schüler/-innen?	
			Welche Informationen liegen Ihnen beim Erstgespräch bereits vor?	
			Welche Informationen bekommen Sie von den Lehrern/der Schule?	
			Sind die Zeugnisse der Schüler/-innen eine wichtige Informationsquelle für Sie?	
			Welche Rolle spielen die schulischen Praktika im Beratungsprozess?	
			Bekommen Sie die sonderpädagogischen Gutachten der Schüler/-innen?	
			Auf welche Weise erhalten Sie diese Informationen?	
			Wie sieht das mit den Gutachten Ihrer ärztlichen und psychologischen Dienste aus?	
			Werden diese Dienste immer beauftragt, wenn es sich um Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf handelt?	
			Sind Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf automatisch auch Reha-Fälle im Sinne von § 19 SGB III?	

Wie schätzen Sie die Berufsorientierung in der Schule ein?		
	Haben Sie den Eindruck, dass die Schüler/-innen schon ganz gut orientiert sind?	
	Wissen die Schüler/-innen, was sie werden wollen?	
	Sind Vorstellungen der Schüler/-innen vom Arbeitsleben realistisch?	
	Was passiert in den Schulen?	
	Werden Betriebsbesuche durchgeführt?	
	Lernen die Schüler/-innen WfbM kennen?	
	Haben die Schüler/-innen auch betriebliche Praktika gemacht?	
	Kommen auch mal Klassen zu Ihnen in die Arbeitsagentur?	
	Werden Sie in den Unterricht eingeladen?	
	Es gibt ja das Instrument der vertieften Berufsorientierung (§ 33 SGB III). Wird das bei Ihnen umgesetzt?	
	Ja: Mit welchen Ergebnissen?	
	Nein: Woran scheitert die Umsetzung?	
	Kommt es vor, dass Sie IFD mit der Unterstützung von schwerbehinderten Schüler/-innen beauftragen?	
	Ja: Mit welchen Ergebnissen?	
	Nein: Woran scheitert die Umsetzung?	
	Was sollte nach Ihrer Meinung an der schulischen Berufsorientierung verbessert werden?	
Zum Ende der Schulzeit ist dann ja eine Empfehlung zu geben, ob jemand in die WfbM soll oder ob andere Maßnahmen besser zum Einzelfall passen – wie wird diese Entscheidung getroffen?		
	Hat sich an der Entscheidungsfindung etwas geändert, seitdem das neue Fachkonzept BvB umgesetzt wird?	
	Was hat sich durch das neue Fachkonzept für Menschen mit Behinderungen verbessert?	
	Gibt es etwas, was sich aus Ihrer Sicht verschlechtert hat?	
	Was passiert mit den Schüler/-innen, die früher Kandidat/-innen für den Förderlehrgang F 2 waren?	
	Hat sich an der Entscheidungsfindung etwas geändert, seitdem es die IFD gibt?	
	Hat sich an der Entscheidungsfindung etwas geändert, seitdem Arbeitsassistenten eine Leistung des SGB IX ist?	
	Gemäß § 2 WVO soll der FA eine Stellungnahme vor der Aufnahme eines Teilnehmers in die WfbM eine Stellungnahme abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
	Gibt es dazu eine Sitzung, zu der Sie oder jemand anderes von der Arbeitsagentur eingeladen werden?	
	Wer nimmt noch daran teil?	
	Welche Informationen liegen vor?	
	Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
	Was passiert, wenn Beteiligte Bedenken zur Aufnahme in die WfbM äußern?	
	Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
Was passiert dann im Eingangsverfahren (EV)- wie sind Sie daran beteiligt?		
	Was steht im individuellen Eingliederungsplan?	
	Beinhaltet er Aussagen zum Übergang auf den allg. Arbeitsmarkt?	
	Wer stellt den Eingliederungsplan auf und wie wird er beraten?	
	Gemäß § 3 WVO soll der FA eine Stellungnahme nach Abschluss des EV abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
	Wer nimmt daran teil?	
	Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
	Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
	Kam es vor, dass Kostenträger nach dem EV die Aufnahme ablehnten?	
	Was waren die Gründe dafür?	
	Wie schätzen Sie das EV der WfbM ein?	
	Was sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden?	
Was passiert im Berufsbildungsbereich (BBB) - wie sind Sie daran beteiligt?		
	Gemäß § 4 WVO soll der FA eine Stellungnahme nach Abschluss einer Maßnahme im BBB abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
	Wer nimmt daran teil?	

	Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
	Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
	Kam es vor, dass Kostenträger die Finanzierung in Arbeitsbereich ablehnten?	
	Was waren die Gründe dafür?	
	Wie schätzen Sie den BBB der WfbM ein?	
	Kennen Sie das Curriculum für den BBB der [Name der WfbM]?	
	Beinhaltet es Maßnahmen zur Vorbereitung auf den allg. Arbeitsmarkt?	
	Sind Betriebspraktika / ausgelagerte Bildungsplätze ein Bestandteil?	
	Wie werden die individuellen Eingliederungspläne fortgeschrieben?	
	Was sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden?	
Werden nach Ihrer Kenntnis in [Name der WfbM] Maßnahmen gemäß § 5 Abs. 1 zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt umgesetzt?		
	Ja: Welche genau sind das?	
	Werden Trainingsmaßnahmen durchgeführt?	
	Finden betriebliche Praktika statt?	
	Gibt es Teilnehmer, die zeitweise auf ausgelagerten Plätzen in Betrieben lernen und arbeiten?	
	Wissen Sie, ob es in der WfbM Übergangsgruppen gibt?	
	Waren Sie oder jemand anderes aus Ihrer an diesen Maßnahmen beteiligt?	
	Wie sah Ihre Beteiligung aus?	
	Geschah diese Beteiligung im Rahmen des FA gemäß § 5 WVO?	
	Nein: Worauf führen Sie das zurück?	
Hat es in den letzten Jahren Veränderungen bei den jungen Menschen gegeben, die zu Ihnen kommen und eine WfbM-Empfehlung erhalten?		
	Was hat sich verändert?	
	Schwere der Behinderung ...	
	Art der Behinderung	
	Berufliche Fähigkeiten ...	
	Berufliche Wünsche ...	
	Soziales Umfeld	
	Worauf führen Sie das zurück?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 2 (Wiedereingliederung)

Hinweis zur Gesprächsführung

Mit diesem Fragenkomplex sollen Besonderheiten bezüglich der Wiedereingliederung (den sog. Quereinsteigern) erhoben werden. Es wäre unsinnig, hier den Fragenkomplex 1 im Hinblick auf diesen Personenkreis zu wiederholen. Da die Frage der Quereinsteiger für den Auftraggeber insbesondere dann von großem Interesse ist, wenn es sich dabei um Personen handelt, die Rente beziehen, sollte diesbezüglich gezielt nachgefragt werden.

Einführung

Wie Schulabsolventen (Ersteingliederung) in Ihre WfbM kommen und was mit ihnen passiert, haben wir nun ausreichend besprochen. Kommen wir nun zur Frage der Wiedereingliederung.

Gibt es bei der Wiedereingliederung Abweichungen zu den besprochenen Verfahren?		
	Wie kommen die Quereinsteiger zu Ihnen?	
	Wurden in den letzten Jahren vermehrt Quereinsteiger in der WfbM aufgenommen?	
	Worauf führen Sie das zurück?	
	Waren darunter Personen, die Renten bezogen?	
	Wurde der Rentenbezug im Fachausschuss thematisiert?	

	Lag zum Zeitpunkt der Aufnahme ein Gutachten des Rentenversicherungsträgers zur vollen Erwerbsminderung vor?	
	Sind die sogenannten Quereinsteiger nach Ihrem Eindruck leistungsfähiger als die Schulabsolventen?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 3 (Strukturen)

Hinweis zur Gesprächsführung

In diesem Fragenkomplex geht es um Strukturen, die die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung fördern oder behindern. Der Fokus liegt dabei auf Strukturen zur Vermeidung der Aufnahme in WfbM und zur Überleitung von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt. Erfragt werden sollen die Rahmenbedingungen des Beratungsprozesses, wobei die abgefragten Einschätzungen besondere Beachtung verdienen und durch Nachfragen vertieft werden sollen, weil sie uns Einblicke in die persönlichen Überzeugungen des Informanten bieten können.

Einführung

Wir haben schon sehr viel über Fragen der betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderung gesprochen und in den letzten Jahren ist in dieser Hinsicht mit dem neuen Fachkonzept der BvB, dem Inkrafttreten des SGB IX und den damit verbundenen Veränderungen der WVO viel passiert. Dazu würden wir gerne einige Einschätzungen von Ihnen hören.

Welche Unterstützung erhalten Sie, um betriebliche Integrationen zu erreichen?		
	Werden Schüler/-innen vom IFD unterstützt?	
	<i>Ja:</i> Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit dem IFD und wie ist sie organisiert?	
	Was sollte verbessert werden?	
	<i>Nein:</i> Wünschen Sie sich eine Zusammenarbeit mit dem IFD?	
	Gibt es Bestrebungen, eine Zusammenarbeit mit dem IFD aufzubauen?	
	Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Betrieben in Ihrer Region?	
	Gibt es Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Ihre Kunden bieten?	
	<i>Ja:</i> Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Integrationsprojekten und wie ist sie organisiert?	
	Was sollte verbessert werden?	
	<i>Nein:</i> Wünschen Sie sich eine Zusammenarbeit mit Integrationsprojekten?	
	Gibt es Bestrebungen, eine Zusammenarbeit mit dem Integrationsprojekten aufzubauen?	
	Gibt es Arbeitsassistentenprojekte, die den Qualifizierungs- und Integrationsprozess Ihrer Kunden unterstützen?	
	<i>Ja:</i> Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit diesen Projekten und wie ist sie organisiert?	
	Was sollte verbessert werden?	
	<i>Nein:</i> Gibt es Bestrebungen, eine Zusammenarbeit mit dem Integrationsprojekten aufzubauen?	
	Wie schätzen Sie die Angebote der BvB ein?	
	Welche Angebote gibt es?	
	Passen die angebotenen Berufsfelder zur Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt?	
	Wie kommen diese Angebote zustande?	
	Von welchen Personengruppen werden diese Angebote in welchen Umfang genutzt?	
	Führt die Eignungsanalyse nach Ihrer Meinung zu realistischen beruflichen Perspektiven?	
	Gibt es genug Betriebe, um die im neuen Fachkonzept vorgesehene Übergangsqualifizierung zu realisieren?	
	Wie hoch sind die Überleitungsquoten in Ausbildung und Arbeit auf dem allg. Arbeitsmarkt?	
	Wird das Instrument der Stabilisierungsstufe genutzt?	

		Kommt es oft vor, dass TN aus den BvB dann doch der WfbM zugewiesen werden?	
		Was müsste man aus Ihrer Sicht verbessern?	
		Welche berufsvorbereitenden Bildungsangebote (schulische, betriebliche, außerbetriebliche) gibt es für junge Menschen mit Behinderungen in der Region noch?	
		Bis zu welcher Höhe werden derzeit Eingliederungszuschüsse gem. SGB III bewilligt?	
		Halten Sie das für ausreichend?	
		Gibt es Controlling- und Planungsvorgaben, durch die Sie sich an einer zutreffenden Förderentscheidung gehindert fühlen?	
		Gibt es eine längerfristig angelegte Zusammenarbeit zwischen Ihrer Agentur, Schule, WfbM, IFD, Wirtschaftsbetrieben und deren Verbände?	
		Ja: Wie ist diese Zusammenarbeit organisiert und welche Ziele sollen mit ihr erreicht werden?	
		Gibt es schriftliche Vereinbarungen dazu?	
		Wie beurteilen Sie diese Zusammenarbeit ?	
		Wie kann die Zusammenarbeit verbessert werden?	
		Nein: Gibt es Bestrebungen, um eine Vernetzung der Akteure zu erreichen?	
		Ja: Von wem gehen diese Bestrebungen aus und wie sind sie gestaltet?	
		Welche Unterstützung und Hemmnisse gibt es dabei?	
		Gibt es Initiativen oder Programme, mit denen die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen, Schulen, WfbM, IFD, Wirtschaftsbetrieben und deren Verbände in besonderer Weise gefördert wird?	
		Was beinhalten diese Programme?	
		Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse bei der Integration von jungen Menschen mit Behinderung auf den allg. Arbeitsmarkt?	
		Was muss nach Ihrer Meinung geschehen, damit Sie mehr junge Menschen in Betriebe des allg. Arbeitsmarkts integrieren können?	
		Was müsste in der Schule geschehen?	
		Was müsste in [Name der WfbM] geschehen?	
		Welche Rolle spielen die Vergünstigungen in der Sozialversicherung bei der Aufnahme in die WfbM?	
		Sind sie für die Betroffenen ein Anreiz, um einen Platz in der WfbM anzustreben?	
		Beeinflussen diese Vergünstigungen angesichts der schlechten Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung die Beratungen im Fachausschuss Entscheidungen der Kostenträger?	
		Welche Anreize und Unterstützung brauchen Betriebe?	
		Gibt es in Ihrer Agentur spezielle Mitarbeiterschulungen zur Umsetzung des Integrationsgedankens?	
		Kennen Sie das Konzept der Unterstützten Beschäftigung / die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten?	
		Was halten Sie von diesem Konzept / der Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten?	
		Stärken ...	
		Schwächen	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Abschlussfrage:

Stellen Sie sich vor, Sie hätten drei Wünsche frei. Was würden Sie sich für Ihre Arbeit wünschen?

Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der Schule

Vorbemerkungen

Der vorliegende Leitfaden umfasst

- drei jeweils in sich gegliederte Fragenkomplexe,
- Leerstellen und
- eine Abschlussfrage.

Durch die fett gedruckten Fragen der ersten Ebene, sollen/können die von einander abgegrenzten Inhalte eines Fragenkomplexes eingeleitet werden. Die Fragen der zweiten bis fünften Ebene sollen/können eingesetzt werden, um den jeweiligen Inhaltsbereich zu vertiefen. Nach Möglichkeit sollen die im Leitfaden angebotenen Fragen nicht in der vorgegebenen Reihenfolge „heruntergebetet“ werden. Sie sind als Hilfe gedacht, wenn das Gespräch ins Stocken gerät oder eine „falsche“ Richtung nimmt.

Alle Fragen sind mit einem Feld versehen, in das ein Haken eingetragen werden soll/kann, wenn die Frage hinreichend behandelt wurde. Dieses Feld soll/kann mit einem Kreuz versehen werden, wenn sie noch nicht ausreichend behandelt wurde. Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können dann in den dafür vorgesehenen Leerstellen des Leitfadens „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 1 (Schulprofil)

Hinweis zur Gesprächsführung

Durch diesen Fragenkomplex sollen Eckdaten zur Schule erhoben werden. Das Ziel besteht darin, die institutionellen Rahmenbedingungen zu erheben, in die der berufsorientierende Unterricht eingebettet ist. Die abzufragenden Daten sind eher quantitativer Art und sollen in der Auswertung zu einer detaillierten Beschreibung des Standortes beitragen

Einleitung

Zunächst haben wir einige sehr allgemeine Fragen zu ihrer Schule. Das ist für uns wichtig, um nachher, bei der Auswertung, zu wissen mit was für einer Schule wir gesprochen haben ...

Sie sind eine		
▲ Hauptschule ▲ Gesamtschule ▲ Förderschule GB ▲ Förderschule LB ▲ berufliche Schule		
▲ sonstige		
Wie viele Schüler/-innen sind an Ihrer Schule		
Bei Haupt- und Gesamtschulen		
Wie viele Schüler/-innen haben einen sonderpädagogischen Förderbedarf?		
	Lernen	
	Geistige Entwicklung	
	Hören	
	Sehen	
	Sprache	
	Körperlich-motorische Entwicklung	
	Sozial-emotionale Entwicklung	
	Autistische Behinderung	

Fragenkomplex 2 (Berufsorientierung)

Hinweis zur Gesprächsführung

Dieser Fragenkomplex ist an typischen Verlaufsformen orientiert, die mit den ersten berufsorientierenden Unterrichtsinhalten beginnen und mit Verlassen der Schule enden. Das Ziel besteht darin, den „normalen“ Ablauf der Ereignisse zu rekonstruieren. Das vom Interviewer zu lenkende Gespräch soll dieser „natürlichen“ Chronologie folgen. Wird von besonderen Ereignissen berichtet, die dem Interviewer wichtig erscheinen, sollte die Erzählung nicht unterbrochen werden. Wichtig ist aber, dass der Informant danach zur Chronologie des typischen Verlaufes zurückgeführt wird und sich das Gespräch nicht in den Unwägbarkeiten eines Einzelfalls verliert.

Einleitung

Uns interessiert, was Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Ihrer Schule lernen, um dann später im Berufsleben Fuß fassen zu können

Wie werden die Schüler/-innen durch Ihre Schule auf das Berufsleben vorbereitet?		
	Ab welcher Klassenstufe beginnt der berufsorientierende Unterricht in Ihrer Schule?	
	Was sind die ersten Unterrichtsziele und Inhalte?	
	Wie geht es dann weiter?	
	Wie werden die Schüler und ihre Eltern über nachfolgende Bildungsangebote informiert?	
	Lernen die Schüler/-innen nachfolgende Bildungseinrichtungen kennen?	
	Berufsbildende Schulen ...	
	Einrichtungen der beruflichen Reha ...	
	Werden Betriebsbesuche durchgeführt?	
	Finden Praktika statt?	
	In welcher Klassenstufe sind Praktika vorgesehen?	
	Wie lange dauern die Praktika?	
	Werden betriebliche Praktika durchgeführt?	
	Wer akquiriert die Praktikumsstellen?	
	Erfolgt die Akquisition am Einzelfall orientiert und passgenau?	
	Wie werden die Schüler/-innen im Praktikum begleitet?	
	Werden die Praktika ausgewertet?	
	Erhalten die Schüler/-innen eine Praktikumsbescheinigung?	
	Werden die Betriebe hinsichtlich der Übernahme von Schüler/-innen in Ausbildung und Arbeit beraten?	
	Gibt es zur Durchführung der Praktika bewährte Kooperationsbeziehungen mit Betrieben in Ihrer Region?	
	Werden Praktika in WfbM durchgeführt?	
	Wie werden diese Praktika organisiert?	
	Welche Informationen liefern Sie/Ihre Schule Lehrer auf welche Weise an die WfbM?	
	Wie werden die Schüler/-innen im Praktikum begleitet?	
	Wie werden die Praktika ausgewertet?	
	Erhalten die Schüler/-innen eine Praktikumsbescheinigung?	
	Gibt es zur Durchführung der Praktika bewährte Kooperationsbeziehungen mit WfbM in Ihrer Region?	
	Welche gesetzlichen Regelungen / Verordnungen gibt es zur Durchführung von Praktika?	
	Nehmen die Schüler/-innen an einem Bewerbungstraining teil?	
	Wie sieht dieses Training aus?	
	Wer führt die Trainings durch?	
	Welche Methoden werden eingesetzt?	
	Erhalten Sie/Ihre Schule Unterstützung von IFD?	
	Wie sieht diese Unterstützung aus?	
	Was ist gut daran?	
	Was sollte verbessert werden?	
	Gibt es an Ihrer Schule Projekte, mit denen die Berufsorientierung Ihrer Schüler/-innen unterstützt wird?	
	Was sind das für Projekte	
	Wie sieht die Unterstützung durch diese Projekte aus?	
Wie sieht der Kontakt zur Reha-Beratung Ihrer Arbeitsagentur aus?		
	Kommt der zuständige Reha-Berater in die Schule?	
	Wann passiert das zum ersten Mal?	
	Nimmt der zuständige Reha-Berater an Elternabenden teil?	
	Welche Informationen liefern Sie/Ihre Schule auf welche Weise an den Reha-Berater?	
	Werden Sie über den Verlauf und die Ergebnisse der Beratung informiert?	
	Gibt es einen über den Einzelfall hinaus gehenden Fachaustausch?	
	Sind Sie mit den Leistungen Ihrer Arbeitsagentur zufrieden?	

	Werden Ihre Informationen berücksichtigt?	
	Was ist gut?	
	Was sollte verbessert werden?	
Wie schätzen Sie die Berufsorientierung in Ihrer Schule ein?		
	Wissen die Schüler/-innen am Ende der Schulzeit, was sie werden wollen?	
	Sind Vorstellungen der Schüler/-innen vom Arbeitsleben realistisch?	
	Was läuft gut?	
	Was sollte verbessert werden?	
Wissen Sie, was Ihre Schüler/-innen beruflich machen, nachdem sie Ihre Schule verlassen haben?		
	Haben Sie noch Kontakt zu ehemalige Schüler/-innen?	
	Sind darunter welche, die jetzt in einer WfbM sind?	
	Sind darunter Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die es in eine betriebliche Ausbildung geschafft haben?	
	Sind darunter Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die Arbeit auf dem allg. Arbeitsmarkt gefunden haben?	
Hat es in den letzten Jahren Veränderungen bei den Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gegeben?		
	Was hat sich verändert?	
	Schwere der Behinderung ...	
	Art der Behinderung	
	Berufliche Fähigkeiten ...	
	Berufliche Wünsche ...	
	Soziales Umfeld	
	Worauf führen Sie das zurück?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 3 (Strukturen)

Hinweis zur Gesprächsführung

In diesem Fragenkomplex geht es um Strukturen, die die betriebliche Integration von Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf fördern oder behindern.

Einführung

Wir haben schon sehr viel über Fragen der betrieblichen Integration von Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gesprochen. Dazu würden wir gerne noch einige Einschätzungen von Ihnen hören.

Wie schätzen Sie die beruflichen Chancen von Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf ein?		
<input type="checkbox"/>	Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse bei der Überleitung von Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Ausbildung und Arbeit?	
<input type="checkbox"/>	Was muss nach Ihrer Meinung geschehen, damit mehr Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Betriebe des allg. Arbeitsmarkts integrieren werden?	
<input type="checkbox"/>	Kennen Sie das Konzept der Unterstützten Beschäftigung?	
Gibt es eine längerfristig angelegte Zusammenarbeit zwischen Ihrer, Schule, der Arbeitsagentur, WfbM, IFD, Wirtschaftsbetrieben und deren Verbände?		
<input type="checkbox"/>	<i>Ja:</i> Wie ist diese Zusammenarbeit organisiert und welche Ziele sollen mit ihr erreicht werden?	
<input type="checkbox"/>	Gibt es schriftliche Vereinbarungen dazu?	
<input type="checkbox"/>	Wie beurteilen Sie diese Zusammenarbeit ?	
<input type="checkbox"/>	Wie kann die Zusammenarbeit verbessert werden?	
<input type="checkbox"/>	<i>Nein:</i> Gibt es Bestrebungen, um eine Vernetzung der Akteure zu erreichen?	
<input type="checkbox"/>	<i>Ja:</i> Von wem gehen diese Bestrebungen aus und wie sind sie gestaltet?	
<input type="checkbox"/>	Welche Unterstützung und Hemmnisse gibt es dabei?	
Gibt es Initiativen oder Programme, mit denen die Zusammenarbeit zwischen Ihrer, Schule, der Arbeitsagentur, WfbM, IFD, Wirtschaftsbetrieben und deren Verbände in besonderer Weise gefördert wird?		
<input type="checkbox"/>	Was beinhalten diese Programme?	
<input type="checkbox"/>	Von wem gehen diese Initiativen aus?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Abschlussfrage:

Stellen Sie sich vor, Sie hätten drei Wünsche frei. Was würden Sie sich für Ihre Arbeit wünschen?

Leitfaden zum Gespräch mit dem/der Vertreter/-in aus der WfbM

Vorbemerkungen

Der vorliegende Leitfaden umfasst

- drei jeweils in sich gegliederte Fragenkomplexe,
- Leerstellen und
- eine Abschlussfrage.

Durch die fett gedruckten Fragen der ersten Ebene sollen/können die von einander abgegrenzten Inhalte eines Fragenkomplexes eingeleitet werden. Die Fragen der zweiten bis fünften Ebene sollen/können eingesetzt werden, um den jeweiligen Inhaltsbereich zu vertiefen. Nach Möglichkeit sollen die im Leitfaden angebotenen Fragen nicht in der vorgegebenen Reihenfolge „heruntergebetet“ werden. Sie sind als Hilfe gedacht, wenn das Gespräch ins Stocken gerät oder eine „falsche“ Richtung nimmt.

Alle Fragen sind mit einem Feld versehen, in das ein Haken eingetragen werden soll/kann, wenn die Frage hinreichend behandelt wurde. Dieses Feld soll/kann mit einem Kreuz versehen werden, wenn sie noch nicht ausreichend behandelt wurde. Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können dann in den dafür vorgesehenen Leerstellen des Leitfadens „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 1 (Ersteingliederung)

Hinweis zur Gesprächsführung

Dieser Fragenkomplex ist an typischen Verlaufsformen orientiert, die mit dem Erstkontakt zwischen der WfbM und den potenziellen Beschäftigten beginnt und mit einer Beschäftigung im Arbeitsbereich endet. Das Ziel besteht darin, den „normalen“ Ablauf der Ereignisse zu rekonstruieren. Das vom Interviewer zu lenkende Gespräch soll dieser „natürlichen“ Chronologie folgen. Wird von besonderen Ereignissen berichtet, die dem Interviewer wichtig erscheinen, sollte die Erzählung nicht unterbrochen werden. Wichtig ist aber, dass der Informant danach zur Chronologie des typischen Verlaufes zurückgeführt wird und sich das Gespräch nicht in den Unwägbarkeiten eines Einzelfalls verliert.

Einleitung

Uns interessiert, wie die Beschäftigten in Ihrer WfbM aufgenommen und qualifiziert werden. Dabei geht es zu einen um die Ersteingliederung (also junge Menschen, i.d.R. Schulabsolventen) und zum anderen um sogenannte Quereinsteiger. Wir würden gerne mit der Ersteingliederung (den Schulabsolventen) anfangen.

Wie kommen die jungen Leute zu Ihnen?		
<input type="checkbox"/>	Wie sieht der erste Kontakt aus?	
<input type="checkbox"/>	Woher kommen die Schüler/-innen?	
<input type="checkbox"/>	Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Schule(n) und Ihrer WfbM aus?	
<input type="checkbox"/>	Lernen die Schüler Ihre WfbM vor der Aufnahme kennen?	
<input type="checkbox"/>	Was wissen die Schulen über Ihre WfbM??]	
<input type="checkbox"/>	Nimmt Ihre WfbM an Elternabenden teil?	
<input type="checkbox"/>	Beteiligt sich Ihre WfbM an der Berufsorientierung der Schüler/-innen?	
<input type="checkbox"/>	Wie schätzen Sie die Berufsorientierung in der Schule ein? sehr gut / gut / ausreichend / mangelhaft // ist nicht vorhanden	
<input type="checkbox"/>	Was sollte aus Ihrer Sicht verbessert werden?	
<input type="checkbox"/>	Welche Rolle spielt die Reha-Beratung der Arbeitsagentur bei der schulischen Berufsorientierung?	
<input type="checkbox"/>	Gemäß § 2 WVO soll der FA vor der Aufnahme eines Beschäftigten eine Stellungnahme abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
<input type="checkbox"/>	Gibt es dazu eine Sitzung, zu der Sie einladen?	
<input type="checkbox"/>	Wer nimmt daran teil?	
<input type="checkbox"/>	Welche Informationen liegen dem FA zur Entscheidungsfindung vor?	
<input type="checkbox"/>	Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
<input type="checkbox"/>	Was passiert, wenn Beteiligte Bedenken zur Aufnahme in die WfbM äußern?	
<input type="checkbox"/>	Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
Was passiert im Eingangsverfahren (EV)?		
<input type="checkbox"/>	Gibt es in Ihrer WfbM Regelungen dazu (Curriculum) und wie sehen diese aus?	

Sind die Plätze im EV von denen im Arbeitsbereich räumlich getrennt?	
Was steht im Eingliederungsplan?	
Beinhaltet er in der Regel Aussagen zum Übergang auf den allg. Arbeitsmarkt?	
Wer stellt den Eingliederungsplan auf und wie wird er beraten?	
Gemäß § 3 WVO soll der FA eine Stellungnahme nach Abschluss des EV abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
Wer nimmt daran teil?	
Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
Kam es vor, dass Kostenträger nach dem EV die Aufnahme in den BBB ablehnten?	
Was waren die Gründe dafür?	
Was passiert im Berufsbildungsbereich (BBB)?	
Sind die Plätze im BBB vom Arbeitsbereich räumlich getrennt?	
Wie werden die individuellen Eingliederungspläne fortgeschrieben?	
Beinhalten die Curricula Maßnahmen zur Vorbereitung auf den allg. Arbeitsmarkt?	
Sind Betriebspraktika / ausgelagerte Bildungsplätze ein Bestandteil?	
Wer akquiriert die Betriebe?	
Erhalten Sie dabei Unterstützung?	
Wie werden betriebliche Praktika begleitet?	
Erhalten Sie dabei Unterstützung?	
Wie sieht die Kooperation mit den Betrieben aus?	
Gibt es dazu Vereinbarungen mit Betrieben in der Region?	
Wie werden die Betriebe beraten und unterstützt?	
Welche Rolle spielt die Arbeitsagentur dabei?	
Gemäß § 4 WVO soll der FA eine Stellungnahme nach Abschluss einer Maßnahme im BBB abgeben. Wie läuft das bei Ihnen?	
Wer nimmt daran teil?	
Wie erfolgt die Anhörung der Betroffenen?	
Gibt es dazu spezielle Vereinbarungen?	
Kam es vor, dass Kostenträger die Finanzierung in Arbeitsbereich ablehnten?	
Was waren die Gründe dafür?	
Kommen wir nun zum Arbeitsbereich. Wie geht es mit den Beschäftigten weiter?	
Wie werden Maßnahmen gemäß § 5 WVO in Ihrer WfbM umgesetzt?	
Gibt es in Ihrer WfbM Übergangsgruppen?	
Wie werden diese qualifiziert?	
Welche Erfolge und Schwierigkeiten gibt es dabei?	
Welche Hindernisse gibt es, eine Übergangsgruppe einzurichten?	
Werden Trainingsmaßnahmen durchgeführt?	
Wie sehen diese aus?	
Welche Erfolge und Schwierigkeiten gibt es dabei?	
Welche Hindernisse gibt es, Trainingsmaßnahmen durchzuführen?	
Finden betriebliche Praktika statt?	
Wie sind diese Praktika organisiert?	
Welche Erfolge und Schwierigkeiten gibt es dabei?	
Welche Hindernisse gibt es, Praktika durchzuführen?	
Gibt es Beschäftigte, die zeitweise auf ausgelagerten Plätzen in Betrieben arbeiten?	
Wie ist das organisiert?	
Welche Ziele werden damit angestrebt?	
Welche Erfolge und Schwierigkeiten gibt es dabei?	
Welche Hindernisse gibt es, ausgelagerte Plätze einzurichten?	
Wie ist der FA gemäß § 5 WVO an der Planung und Durchführung dieser Maßnahmen beteiligt?	
Hat es in den letzten Jahren Veränderungen bei den jungen Menschen gegeben, die Sie in Ihrer WfbM aufgenommen haben?	
Was hat sich verändert?	
Schwere der Behinderung ...	
Art der Behinderung	
Berufliche Fähigkeiten ...	
Berufliche Wünsche ...	

	Soziales Umfeld	
	Worauf führen Sie das zurück?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 2 (Quereinsteiger)

Hinweis zur Gesprächsführung

Mit diesem Fragenkomplex sollen Besonderheiten bezüglich der Verlaufsform von Quereinsteigern erhoben werden. Es wäre unsinnig, hier den Fragenkomplex 1 im Hinblick auf diesen Personenkreis zu wiederholen. Da die Frage der Quereinsteiger für den Auftraggeber insbesondere dann von großem Interesse ist, wenn es sich dabei um Personen handelt, die Rente beziehen, sollte diesbezüglich gezielt nachgefragt werden.

Einführung

Wie Schulabsolventen (Ersteingliederung) in Ihre WfbM kommen und was mit ihnen passiert, haben wir nun ausreichend besprochen. Kommen wir nun zur Frage der sogenannten Quereinsteiger.

Gibt es bei Quereinsteigern Abweichungen zu den besprochenen Verfahren?	
Wie kommen die Quereinsteiger zu Ihnen?	
Um welche Personengruppen (Behinderungsarten) handelt es sich dabei?	
Wurden in den letzten Jahren vermehrt Quereinsteiger in Ihrer WfbM aufgenommen?	
Worauf führen Sie das zurück?	
Waren darunter Personen, die Renten bezogen?	
Wurde der Rentenbezug im Fachausschuss thematisiert?	
Lag zum Zeitpunkt der Aufnahme ein Gutachten des Rentenversicherungsträgers zur vollen Erwerbsminderung vor?	
Sind die sogenannten Quereinsteiger nach Ihrem Eindruck leistungsfähiger als die Schulabsolventen?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Fragenkomplex 3 (Überleitung)

Hinweis zur Gesprächsführung

In diesem Fragenkomplex geht es um Strukturen, die den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern oder behindern. Erfragt werden sollen sowohl WfbM-interne Bedingungen als auch WfbM-externe Unterstützungsangebote, wobei die abgefragten Einschätzungen besondere Beachtung verdienen und durch Nachfragen vertieft werden sollen, weil sie uns Einblicke in die persönlichen Überzeugungen des Informanten bieten können.

Einführung

Wir haben schon sehr viel über Fragen der Überleitung von Beschäftigten gesprochen und in den letzten Jahren ist in dieser Hinsicht mit dem Inkrafttreten des SGB IX und den damit verbundenen Veränderungen der WVO viel passiert, ohne dass – insgesamt betrachtet – die Überleitungsquoten viel besser geworden sind. Dazu würden wir gerne einige Einschätzungen von Ihnen hören.

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse bei der Überleitung auf den allg. Arbeitsmarkt?	
Was muss nach Ihrer Meinung geschehen, damit mehr Beschäftigte Ihrer WfbM den allg. Arbeitsmarkt erreichen?	
Welche Anreize brauchen Betriebe zur Übernahme von Beschäftigten der WfbM?	
Was brauchen Beschäftigte, um den allg. Arbeitsmarkt erreichen zu können?	
Welche Rolle spielen die Vergünstigungen in der Sozialversicherung bei der Überleitung von der WfbM auf den Arbeitsmarkt?	
Sind sie für die Betroffenen ein Hindernis?	

	Beeinflussen die Vergünstigungen angesichts der schlechten Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung die Beratungen im Fachausschuss Entscheidungen der Kostenträger?	
	Ist die Überleitung von Beschäftigten im QM-System der Ihrer WfbM verankert?	
	Gibt es in Ihrer WfbM besondere Aktivitäten zur Überleitung von Quereinsteigern?	
	Gibt es in Ihrer WfbM spezielle Mitarbeiterschulungen zur Umsetzung des Integrationsgedankens?	
	Kennen Sie das Konzept der Unterstützten Beschäftigung / die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten?	
	Was halten Sie von diesem Konzept / der Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten?	
	Stärken ...	
	Schwächen	
Welche Unterstützung erhält Ihre WfbM, um Überleitungen zu erreichen?		
	Gehören Beschäftigte Ihrer WfbM zum Klientel des IFD?	
	Wie ist die Zusammenarbeit mit dem IFD organisiert?	
	Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit dem IFD?	
	Gibt es Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen, die Arbeitsplätze für Beschäftigte Ihrer WfbM bieten?	
	Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Integrationsprojekten und wie ist sie organisiert?	
	Gibt es Arbeitsassistentenprojekte, die den Qualifizierungs- und Überleitungsprozess von Beschäftigten Ihrer WfbM unterstützen?	
	Wie werden Sie von der Arbeitsagentur unterstützt?	
	Erschweren die Diagnosen der ärztlichen und psychologischen Dienste der Arbeitsagentur Integrationsbemühungen oder sind sie eher hilfreich?	
Gibt es eine längerfristig angelegte Zusammenarbeit zwischen Ihrer WfbM, Schule(n), IFD, Wirtschaftsbetrieben, deren Verbände und der Arbeitsagentur?		
	Wie ist diese Zusammenarbeit organisiert und welche Ziele sollen mit ihr erreicht werden?	
	Gibt es schriftliche Vereinbarungen dazu?	
	Wie beurteilen Sie diese Zusammenarbeit ?	
	Wie kann die Zusammenarbeit verbessert werden?	
Gibt es Initiativen oder Programme, mit denen die Zusammenarbeit zwischen Ihrer WfbM, Schule(n), IFD, Wirtschaftsbetrieben, deren Verbänden und der Arbeitsagentur in besonderer Weise gefördert wird?		
Gibt es Bestrebungen, um eine Vernetzung der Akteure zu erreichen? [In welcher Form unterscheidet sich die Zusammenarbeit von Vernetzung?]		
	Von wem gehen diese Bestrebungen aus und wie sind sie gestaltet?	
	Welche Unterstützung und Hemmnisse gibt es dabei?	

Leerstelle

Die mit dem Kreuz versehenen Fragen sollen/können hier „nachbehandelt“ werden.

Abschlussfrage:

Stellen Sie sich vor, Sie hätten drei Wünsche frei. Was würden Sie sich für Ihre WfbM wünschen?

